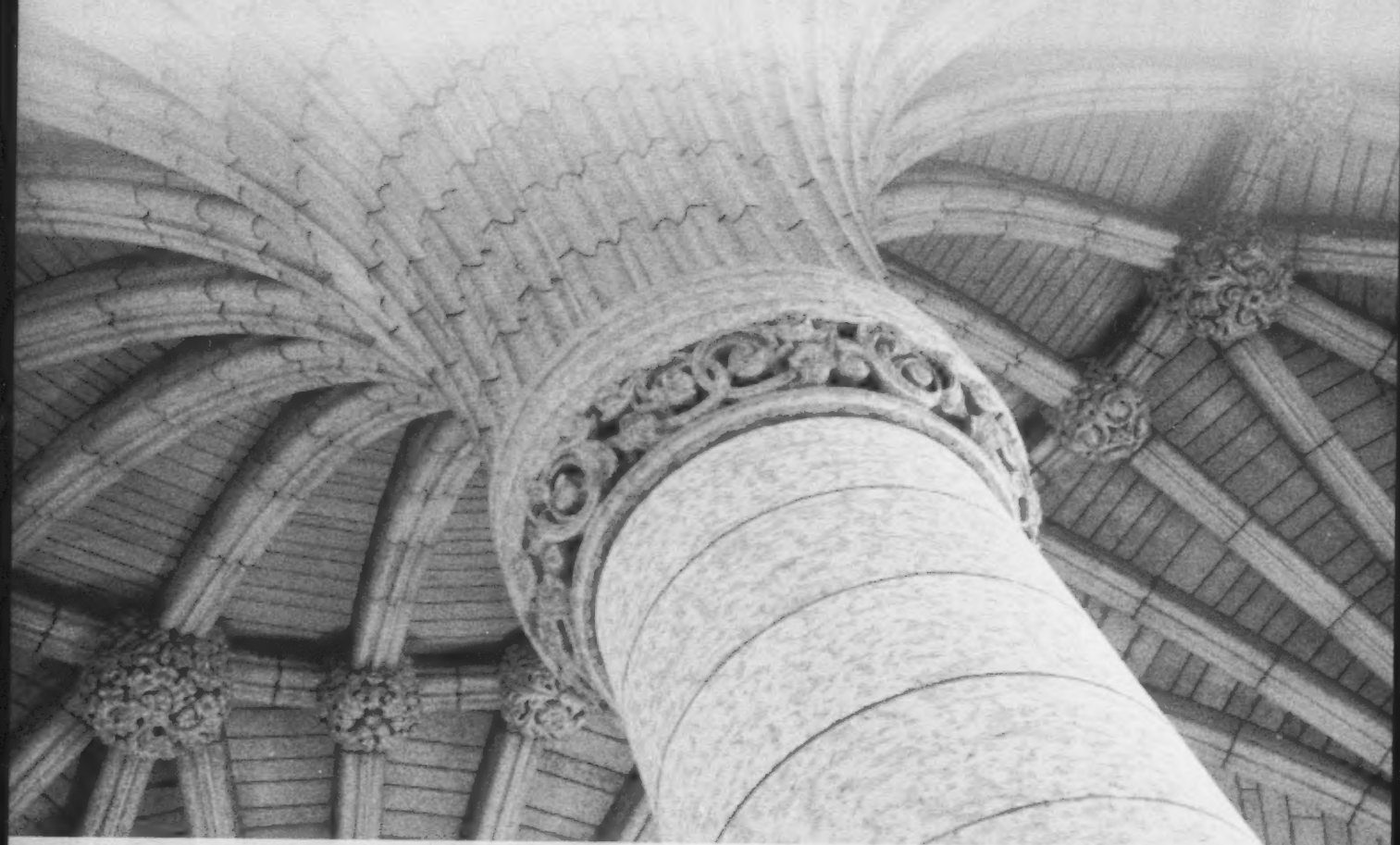
CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

# LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES : ASSURER L'AVENIR DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE

## Rapport du Comité permanent de la condition féminine

**Karen Vecchio, présidente**



**JUIN 2018**
**42e LÉGISLATURE, 1re SESSION**

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

**PERMISSION DU PRÉSIDENT**

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à
l'adresse suivante : www.noscommunes.ca

# LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES : ASSURER L'AVENIR DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE

## Rapport du Comité permanent de la condition féminine

**La présidente**
**Karen Vecchio**

**JUIN 2018**

**42e LÉGISLATURE, 1re SESSION**

## AVIS AU LECTEUR

**Rapports de comités présentés à la Chambre des communes**

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

# COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

**PRÉSIDENTE**

Karen Vecchio

**VICE-PRÉSIDENTES**

Pam Damoff

Sheila Malcolmson

**MEMBRES**

Terry Duguid*

Sean Fraser

Rachael Harder

Bernadette Jordan

Stephanie Kusie

Emmanuella Lambropoulos

Eva Nassif

Marc Serré

---

* Membre sans droit de vote, conformément à l'article 104(5) du Règlement.

## AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

John Aldag
John Barlow
Bob Benzen
Luc Berthold
Daniel Blaikie
Rachel Blaney
Sylvie Boucher
Shaun Chen
Julie Dabrusin
Sukh Dhaliwal
Nicola Di Iorio
Earl Dreeshen
Fayçal El-Khoury
Ted Falk
Greg Fergus
Peter Fonseca
Colin Fraser
L'hon. Hedy Fry
Mark Gerretsen
Marilyn Gladu
Gudie Hutchings
Gord Johns
Jenny Kwan
Paul Lefebvre
Michael Levitt
Wayne Long
Karen Ludwig
Tom Lukiwski
James Maloney
Irene Mathyssen
Christine Moore
Joe Peschisolido
Tracey Ramsey
Randeep Sarai
Jamie Schmale
Martin Shields
Bev Shipley
Sonia Sidhu
Anita Vandenbeld
Mark Warawa
Kevin Waugh
Kate Young

## GREFFIÈRE DU COMITÉ

Kenza Gamassi

## BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

**Service d'information et de recherche parlementaires**

Clare Annett
Dominique Montpetit
Laura Munn-Rivard

# LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

**DOUXIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié la sécurité économique des femmes au Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

# TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE ..... 1

LISTE DES RECOMMANDATIONS ..... 3

INTRODUCTION ..... 21

FACTEURS CONTRIBUANT À L'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES ..... 25

A. OBSTACLES SYSTÉMIQUES ET STRUCTURELS AU SEIN DU SYSTÈME ÉCONOMIQUE ..... 26

B. PRÉJUGÉS, DISCRIMINATION ET SEXISME CONTRE LES FEMMES ..... 29

C. HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FONDÉS SUR LE SEXE ..... 30

1. Violence entre partenaires intimes ..... 31

2. Harcèlement et violence fondés sur le sexe en milieu de travail ..... 33

D. L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ..... 35

1. Aperçu de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ..... 35

2. Facteurs contribuant à l'écart salarial entre les hommes et les femmes ..... 37

3. Mesures destinées à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes ..... 41

E. MANQUE D'INVESTISSEMENTS DANS L'INFRASTRUCTURE SOCIALE ..... 43

1. Manque d'accès à un logement abordable ..... 45

2. Problèmes de transport ..... 49

F. AUGMENTATION DU NOMBRE D'EMPLOIS PRÉCAIRES ET À TEMPS PARTIEL ..... 50

1. Emplois à temps partiel ..... 51

2. Emplois précaires ..... 52

G. PÉNURIE DE SERVICES DE SOUTIEN COMPLETS ..... 55

1. Accès à la justice et à l'aide juridique ..... 57

H. TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ ..... 60

1. Le sexe et la division du travail non rémunéré ..... 61
2. Répercussions de la prestation de soins non rémunérés sur la sécurité économique des femmes ..... 64
3. Recconaître la valeur du travail non rémunéré ..... 67
4. Soins prodigués à des membres de la famille ..... 69
a. Soins prodigués aux aînés ..... 69
b. Soins prodigués aux enfants ..... 71
c. Soins prodigués à des membres de la famille et à des enfants vivant avec des handicaps ..... 72
I. FEMMES À RISQUE D'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE ..... 76
1. Femmes autochtones ..... 77
a. Colonisation et racisme ..... 78
b. Violence faite aux femmes autochtones ..... 80
c. Éducation et services de garde ..... 81
d. Programmes d'emploi et de formation pour les femmes autochtones ..... 82
2. Femmes vivant dans des collectivités rurales et éloignées ..... 84
3. Mères monoparentales ..... 85
4. Immigrantes et réfugiées ..... 86
a. Obstacles à la sécurité économique des immigrantes et des réfugiées ..... 87
b. Parrainage d'immigrants et de réfugiés ..... 91
5. Les femmes vivant avec des handicaps ..... 92
a. Les femmes vivant avec des handicaps en milieu de travail ..... 93
b. L'aide à l'emploi pour les femmes vivant avec des handicaps ..... 95
6. Les aînées ..... 97

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES ..... 100
A. LES SERVICES DE GARDE ..... 100
1. Les avantages de l'accès aux services de garde ..... 102
2. Le rôle du gouvernement fédéral en matière de services de garde ..... 105

3. Les éléments clés d'un cadre national sur la garde des jeunes enfants ..... 107

B. L'ASSURANCE-EMPLOI — PRESTATIONS RÉGULIÈRES ..... 111

1. Aperçu du programme d'assurance-emploi du Canada ..... 111

2. Les changements suggérés à l'assurance-emploi ..... 113

C. LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL (ASSURANCE-EMPLOI — PRESTATIONS SPÉCIALES) ..... 117

1. Le congé parental réservé au second parent ..... 121

2. Les conditions d'admissibilité, le revenu de remplacement et les autres caractéristiques du régime fédéral de congé parental ..... 124

D. L'ÉQUITÉ SALARIALE ..... 127

E. L'ACCÈS DES FEMMES À L'ÉDUCATION ..... 132

1. Aperçu de l'accès des femmes à l'éducation ..... 132

2. Les obstacles à l'accès des femmes à l'éducation ..... 133

3. Les programmes fédéraux de prêts d'études et de bourses d'études ..... 136

F. INITIATIVES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ DU REVENU ..... 138

1. Aperçu des initiatives pour assurer la sécurité du revenu ..... 138

2. Le salaire minimum ..... 138

3. Le salaire minimum vital ..... 140

4. Le revenu de base universel ..... 141

5. La prestation fiscale pour le revenu de travail ..... 141

G. LA SÉCURITÉ DE LA RETRAITE ET DE LA PENSION ..... 143

1. Aperçu de la sécurité de la retraite et de la pension ..... 143

2. Le Régime de pensions du Canada ..... 148

3. La Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti ..... 149

H. OUTILS D'ÉLABORATION DE POLITIQUES ÉCONOMIQUES SENSIBLES AU SEXE ..... 150

1. Efforts visant à promouvoir l'égalité entre les sexes ..... 150

2. Collecte et diffusion de données ventilées ..... 151

3. Application de l'analyse comparative entre les sexes plus ..... 153

ACCROÎTRE LE LEADERSHIP ÉCONOMIQUE DES FEMMES ..... 157

A. POLITIQUES SUR LES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL ..... 157

B. LES FEMMES DANS DES PROFESSIONS À PRÉDOMINANCE TRADITIONNELLEMENT MASCULINE ..... 163

1. Les femmes dans les métiers spécialisés et dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ..... 165

a. Aperçu des femmes dans les métiers spécialisés et dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ..... 165

b. Avantages liés à la hausse du nombre de femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ..... 166

c. Avantages économiques des emplois dans les métiers spécialisés et les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ..... 168

d. Défis liés au recrutement et au maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ..... 170

e. Solutions à la sous-représentation des femmes dans le domaine des métiers spécialisés et dans celui de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ..... 178

2. Les femmes entrepreneures ..... 184

a. Aperçu des femmes entrepreneures ..... 184

b. Les défis des femmes entrepreneures ..... 186

c. Solutions visant à accroître la représentation des femmes dans les rangs des entrepreneurs ..... 190

d. Accès aux marchés publics ..... 194

3. Les femmes dans le milieu universitaire ..... 196

a. Obstacles au maintien en poste et à l'avancement des femmes dans le milieu universitaire ..... 196

b. Solutions visant à accroître le nombre de femmes dans le milieu universitaire ..... 198

c. Programmes de recherche du gouvernement fédéral ..... 199

(i) Le Programme des chaires de recherche du Canada ..... 200

(ii) Le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada ..... 202

(iii) Les trois organismes fédéraux subventionnaires de la recherche ..... 203

C. LES FEMMES DANS LES POSTES DE HAUTE DIRECTION ..... 205

1. Facteurs contribuant à la sous-représentation des femmes dans les postes de haute direction ..... 205

2. L'importance de la mixité dans les équipes de direction ..... 206

3. Le maintien et la promotion des femmes aux postes de haute direction ..... 207

D. LES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES ..... 208

1. Les avantages des conseils d'administration respectant la diversité des genres ..... 209

2. Stratégies pour accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises ..... 211

a. Le modèle « se conformer ou s'expliquer » ..... 211

b. Quotas de représentation des femmes ..... 213

c. Autres stratégies ..... 216

E. LES SOURCES D'INSPIRATION, LE MENTORAT ET LE PARRAINAGE ..... 219

1. L'importance des sources d'inspiration ..... 219

2. Programmes de mentorat et de parrainage ..... 220

F. LE RÔLE DES HOMMES ET DES GARÇONS ..... 223

Annexe A : Liste des témoins ..... 227

Annexe B : Liste des mémoires ..... 239

Demande de réponse du gouvernement ..... 245

Opinion dissidente du Parti conservateur du Canada ..... 247

Opinion complémentaire du Nouveau Parti démocratique du Canada ..... 253

# SOMMAIRE

Au cours des 50 dernières années, la sécurité économique et la participation des femmes à l'économie canadienne ont connu une profonde transformation. La participation des femmes au marché du travail a augmenté régulièrement, passant d'environ 24 % en 1953 à 76 % en 1990. En 2016, les femmes représentaient approximativement 47,3 % de la main-d'œuvre canadienne. Bien que cette évolution ait été avantageuse pour les Canadiennes et l'économie dans son ensemble, il y a encore des obstacles importants à la participation pleine et égale des femmes dans l'économie canadienne. L'amélioration de la sécurité économique des femmes est essentielle puisqu'elle contribue grandement au maintien et à la croissance de l'économie canadienne.

Par conséquent, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) a convenu le 14 novembre 2016 de mener une étude sur la sécurité économique des femmes au Canada. Le Comité a tenu 22 réunions du 2 février au 9 novembre 2017 et a entendu le témoignage de 108 personnes; dont 19 présentés à titre personnel et le reste par des représentants de 69 organismes. Le Comité a aussi entendu des responsables de 11 ministères et organismes gouvernementaux. En outre, le Comité a reçu des mémoires écrits de différents organismes ainsi que des notes d'allocution écrites et des réponses aux questions posées par ses membres.

Au cours des audiences, le Comité a pris connaissance des progrès réalisés et des obstacles persistants à la sécurité et au leadership économiques des femmes au Canada. Plus particulièrement, trois grands thèmes se sont dégagés des témoignages entendus au cours de l'étude, à savoir :

1) Les facteurs contribuant à l'insécurité économique des femmes;

2) Les mesures visant à accroître la sécurité économique des femmes;

3) Les mesures visant à accroître le leadership économique des femmes.

Les facteurs qui contribuent à l'insécurité économique des femmes sont nombreux et comprennent, entre autres, les obstacles systémiques et structurels au sein du système économique; la discrimination, les préjugés et le sexisme; le harcèlement et la violence fondés sur le sexe; l'écart de rémunération entre les sexes; le manque d'investissement dans l'infrastructure sociale; la précarité de l'emploi et le travail à temps partiel; la pénurie de services de soutien complets; et le fardeau et les effets du travail non rémunéré. Bien que toutes les femmes soient touchées par ces facteurs, le Comité reconnaît que certaines

femmes sont plus susceptibles de vivre l'insécurité économique, par exemple les femmes autochtones, les femmes vivant dans des collectivités rurales ou éloignées, les mères monoparentales, les immigrantes et les réfugiées, les femmes vivant avec des handicaps et les aînées.

Les témoins ont proposé de nombreuses mesures pouvant renforcer la sécurité et le leadership économiques des femmes. En ce qui concerne la sécurité économique, le Comité est d'accord avec les témoins que les mesures visant à améliorer les services de garde d'enfants, l'assurance-emploi, les congés de maternité et les congés parentaux, l'équité salariale, l'accès à l'éducation, la sécurité du revenu, la retraite et la protection des pensions, et l'élaboration de politiques économiques sensibles au sexe sont des approches recommandées pour renforcer la sécurité économique des femmes.

Parmi les autres mesures qui, de l'avis du Comité, pourraient avoir des effets positifs sur le leadership économique des femmes, on compte la mise en place de politiques en milieu de travail favorisant les femmes et l'accroissement du nombre de femmes dans les milieux de travail à prédominance traditionnellement masculine, dans des postes de haute direction et au sein des conseils d'administration.

Le Comité souhaite que le présent rapport donne au gouvernement fédéral une orientation quant aux efforts et initiatives qui peuvent être mis en place pour améliorer la sécurité économique des femmes. Les 86 recommandations qui y sont formulées tracent la voie vers l'égalité réelle pour les femmes en misant sur leur sécurité économique et leur participation au sein de l'économie canadienne.

# LISTE DES RECOMMANDATIONS

*À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.*


Recommandation 1

**Que le gouvernement du Canada établisse une définition officielle de la pauvreté assortie de mesures qualitatives et quantitatives et qui sera appliquée dans tous les ministères et projets fédéraux. ..... 28**

Recommandation 2

**Que le gouvernement du Canada, en consultation avec les intervenants concernés, présente immédiatement une mesure législative visant à modifier le *Code canadien du travail* afin d'y inclure un congé payé pour les victimes de violence conjugale. ..... 33**

Recommandation 3

**Que le gouvernement du Canada investisse immédiatement et de manière soutenue dans des programmes de lutte contre la violence faite aux femmes pour lesquels les sommes investies sont remises à des fournisseurs de service. ..... 34**

Recommandation 4

**Que le gouvernement du Canada élabore et mette en place une campagne de sensibilisation publique sur les préjugés, la discrimination et le sexisme dont sont victimes les femmes sur le marché du travail afin de changer les attitudes de la société. ..... 34**

Recommandation 5

**Que le gouvernement du Canada élabore et mette en place une campagne de sensibilisation visant les employeurs afin de mieux faire connaître les politiques sensibles au sexe dans le milieu de travail. ..... 34**

Recommandation 6

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, mette en œuvre des pratiques de travail qui créeront des milieux de travail équitables, exempts de harcèlement et de discrimination. ..... 34**

Recommandation 7

**Que le gouvernement du Canada mette en œuvre, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, des pratiques visant à prévenir le harcèlement et la discrimination..... 35**

Recommandation 8

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, investisse davantage dans des initiatives axées sur la réduction de la violence et du harcèlement faits aux femmes en milieu de travail. ..... 35**

Recommandation 9

**Que le gouvernement du Canada étudie les facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes, y compris, sans s'y limiter, le domaine de travail, la scolarité, la différence entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel, et le recours aux programmes de prestation d'aide aux familles. ..... 43**

Recommandation 10

**Que le gouvernement du Canada finance des initiatives visant les employeurs et les employés qui : 1) les sensibilisent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes; 2) leur offrent de la formation pour lutter contre certaines causes de cet écart salarial, comme les effets des préjugés inconscients et des stéréotypes sur l'embauche, la négociation des salaires et les processus de promotion; 3) appuient l'adoption de mesures de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, par exemple le recours à des échelles salariales dans les entreprises. ..... 43**

Recommandation 11

**Que le gouvernement du Canada dépose une loi concrétisant le droit au logement au Canada, conformément à ses obligations internationales, et qu'il investisse sans tarder, par l'intermédiaire de la Stratégie nationale sur le logement, dans le logement abordable afin de régler la crise de l'abordabilité du logement.** ..... **48**

Recommandation 12

**Que le gouvernement du Canada investisse immédiatement et de façon soutenue dans l'infrastructure sociale – soit des installations et des services qui aident les personnes et les familles à satisfaires à leurs besoins sociaux – afin d'aider les femmes qui travaillent dans ce milieu ou qui dépendent de ces secteurs.** ..... **50**

Recommandation 13

**Que le gouvernement du Canada élargisse les critères d'admissibilité au Fonds pour l'infrastructure de transport en commun afin qu'ils incluent les organisations de transport en commun sans but lucratif et non gouvernementales dans les cas où des services de transport financés par les municipalités ne sont pas disponibles.** ..... **50**

Recommandation 14

**Que le gouvernement du Canada augmente immédiatement et de façon soutenue ses investissements dans les transports en commun de manière à garantir aux femmes des services de transport abordables, accessibles, fréquents et sécuritaires.** ..... **50**

Recommandation 15

**Que le gouvernement du Canada s'engage à mettre un terme à la pratique consistant à verser des allocations aux personnes vivant avec des handicaps pour effectuer un travail, car cela a pour effet de les rémunérer à un taux inférieur au salaire minimum établi dans chaque province et territoire, et qu'il s'engage également à créer des emplois et des débouchés intéressants pour ces personnes.** ..... **55**

Recommandation 16

**Que le gouvernement du Canada mette un terme à la pratique des stages non rémunérés dans les secteurs sous réglementation fédérale, et qu'il remplace les stages non rémunérés qui relèvent de sa compétence par des stages rémunérés. ..... 55**

Recommandation 17

**Que le gouvernement du Canada élabore un mécanisme permettant : 1) d'évaluer la qualité et le rendement des projets financés à l'aide de fonds fédéraux; 2) de prolonger le financement de projets qui sont jugés efficaces. ..... 57**

Recommandation 18

**Que le gouvernement du Canada offre immédiatement et de façon soutenue du financement de fonctionnement pluriannuel garanti à des organismes de femmes et des groupes communautaires de première ligne pour veiller à ce qu'ils puissent répondre à la demande croissante pour leurs services. ..... 57**

Recommandation 19

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre du Transfert canadien en matière de programmes sociaux, réserve des sommes à l'aide juridique civile pour s'assurer que les femmes puissent faire appel au système judiciaire partout au Canada, en accordant une attention spéciale à l'aide juridique destinée aux survivantes de violence, aux femmes autochtones et aux femmes vivant avec des handicaps. ..... 60**

Recommandation 20

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, s'assure que le Programme d'aide juridique réponde aux besoins des personnes vulnérables sur le plan financier en ce qui concerne l'aide juridique. ..... 60**

Recommandation 21

**Que le gouvernement du Canada envisage la transformation du crédit d'impôt non remboursable pour les aidant familiaux en prestation pour aidants familiaux non imposable. ..... 76**

Recommandation 22

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, augmente le soutien financier pour les organismes et les projets communautaires qui offrent des services aux adultes vivant avec des handicaps et à leur famille. ..... 76**

Recommandation 23

**Que le gouvernement du Canada appuie le maintien du Programme des centres d'amitié autochtones afin d'encourager la participation équitable des femmes autochtones dans l'économie canadienne. ..... 83**

Recommandation 24

**Que le gouvernement du Canada finance des programmes et des services d'emploi visant spécifiquement les femmes autochtones. ..... 83**

Recommandation 25

**Que le gouvernement du Canada, en partenariat avec les peuples et les collectivités autochtones, étudie les conditions socioéconomiques des populations autochtones, dans le but d'améliorer ces conditions, en accordant une attention particulière à : 1) l'amélioration de l'accès à des services de santé de qualité, y compris les services de santé mentale; 2) l'amélioration des possibilités d'accès à l'enseignement secondaire et postsecondaire; 3) la hausse du niveau de participation des femmes autochtones à l'économie et l'amélioration de leur sécurité économique. ..... 83**

Recommandation 26

**Que le gouvernement du Canada, lors du renouvellement des programmes et des volets de financement ministériels pour les Autochtones qui sont axés sur le bien-être économique des populations et des collectivités autochtones, emploie des méthodes d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes qui comprennent des renseignements sur les Autochtones habitant en milieu urbain, ainsi que des approches qui démontrent de bons résultats de la prestation de services et garantissent une prestation de services équitable pour tous les Autochtones. ..... 83**

Recommandation 27

**Que le gouvernement du Canada, en partenariat avec les peuples et les collectivités autochtones et en collaboration avec l'Association nationale des sociétés autochtones de financement, octroie des fonds aux institutions financières autochtones pour qu'elles donnent de la formation sur la littératie financière, la gestion financière et le démarrage d'entreprise, et que cette formation soit offerte aux Autochtones, peu importe où ils vivent.** ..... **84**

Recommandation 28

**Que le gouvernement du Canada tienne compte du contexte particulier des collectivités rurales et éloignées lorsqu'il met en place des politiques et des programmes, dans le but d'aborder les défis particuliers auxquels font face les femmes qui habitent dans ces collectivités.** ..... **85**

Recommandation 29

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires et en consultation avec les organismes sans but lucratif concernés, augmente les fonds qu'il accorde à la formation linguistique subventionnée, y compris les services de garde d'enfant connexes, pour les femmes immigrantes et les femmes réfugiées.** ..... **91**

Recommandation 30

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires et en consultation avec les organismes sans but lucratif concernés, examine les pratiques exemplaires appliquées au Canada en vue de mettre en place des programmes sur mesure visant l'intégration des immigrants de la catégorie économique, et que ces programmes répondent aux besoins des femmes dans toutes les régions où des services d'aide à la réinstallation sont déjà offerts.** ..... **91**

Recommandation 31

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires et en consultation avec les organismes sans but lucratif concernés, et en réponse au rapport de l'automne 2017 du vérificateur général sur les services de réinstallation des réfugiés syriens, améliore ses processus de planification et d'approbation afin d'assurer le versement rapide des fonds aux fournisseurs de services de manière à gérer la liste d'attente pour les programmes de formation linguistique, et afin d'éliminer les obstacles qui minent l'accès aux services offerts aux femmes immigrantes et aux femmes réfugiées récemment arrivées au Canada. ..... 92**

Recommandation 32

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, et en consultation avec les organisations professionnelles, examine les obstacles à l'évaluation et à la reconnaissance des attestations professionnelles et d'études étrangères et canadiennes, dans l'objectif d'accroître le taux de reconnaissance des qualifications équivalentes d'une province ou d'un territoire canadien à l'autre. ..... 92**

Recommandation 33

**Que le gouvernement du Canada réaffirme son engagement à l'égard du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et renforce le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, dans le but d'améliorer les possibilités d'accès à des emplois de qualité pour les nouveaux immigrants. ..... 92**

Recommandation 34

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, élabore des programmes de soutien aux personnes vivant avec des handicaps qui renforcent le lien entre ces personnes et le marché du travail..... 97**

Recommandation 35

**Que le gouvernement du Canada élabore et finance un programme de soutien financier à l'intention des petites et des moyennes entreprises pour 1) l'installation d'infrastructures physiques visant à améliorer l'accessibilité dans le milieu de travail pour les personnes vivant avec des handicaps; 2) l'élaboration et la mise en place de politiques et de pratiques d'adaptation pour les employés vivant avec des handicaps. ..... 97**

Recommandation 36

**Que le gouvernement du Canada verse des fonds à des organismes communautaires pour appuyer des programmes qui visent à améliorer le taux d'emploi des femmes vivant avec des handicaps. ..... 97**

Recommandation 37

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, veille à ce que tous les investissements en services de garde soient assortis d'un mécanisme de reddition de comptes et d'indicateurs afin de recueillir des données à long terme qui fourniront à tous les ordres de gouvernement les outils de prévision et d'analyse adéquats dont ils ont besoin pour améliorer ces services, le tout dans le but d'offrir des services de garde universels, accessibles, flexibles, abordables, inclusifs et de haute qualité. ..... 110**

Recommandation 38

**Que le gouvernement du Canada, dans ses investissements en services de garde, tienne compte des besoins spécifiques et uniques des enfants des collectivités rurales, éloignées, du Nord ou urbaines; des enfants de familles à faible revenu; des enfants de familles monoparentales; des enfants issus de différents milieux culturels, y compris les nouveaux immigrants; des enfants aux capacités différentes; et des enfants autochtones. ..... 111**

Recommandation 39

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, offre des solutions de services de garde aux parents qui travaillent selon des horaires irréguliers ou par quart, y compris des services à domicile. ..... 111**

Recommandation 40

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, recueille des données nationales sur les services de garde d'enfants subventionnés offerts sur les campus d'établissements d'enseignement post-secondaires. ..... 111**

Recommandation 41

**Que le gouvernement du Canada effectue une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au programme fédéral d'assurance-emploi et mette à jour les exigences relatives à l'assurance-emploi afin de faciliter l'accès au programme pour les travailleurs occupant des emplois précaires, saisonniers et à faible revenu. ..... 117**

Recommandation 42

**Que le gouvernement du Canada établisse immédiatement, dans les secteurs où il a compétence, un congé parental à prendre sous peine de le perdre réservé au second parent afin d'encourager le partage des responsabilités parentales et du temps de congé. ..... 124**

Recommandation 43

**Que le gouvernement du Canada examine les pratiques exemplaires canadiennes et étrangères en matière de congé parental dans le but d'encourager le partage équitable des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes et d'augmenter la participation des hommes dans les soins aux enfants..... 124**

Recommandation 44

**Que le gouvernement du Canada adopte toutes les recommandations du rapport du Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes de 2016 intitulé *Il est temps d'agir*..... 132**

Recommandation 45

**Que le gouvernement du Canada demande au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, lors de la prochaine réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du travail, d'exhorter les gouvernements des provinces et des territoires à adopter des mesures législatives proactives visant l'équité salariale. ..... 132**

Recommandation 46

**Que le gouvernement du Canada adopte immédiatement une mesure législative fédérale proactive sur l'équité salariale et que des fonds suffisants soient affectés à sa mise en œuvre. ..... 132**

Recommandation 47

**Que le gouvernement du Canada effectue une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) des programmes fédéraux de prêts d'études et de bourses d'études offerts aux étudiants d'établissements d'enseignement postsecondaire, y compris la bourse canadienne pour étudiants à temps plein, les prêts d'études canadiens et le Programme d'aide au remboursement. ..... 138**

Recommandation 48

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, envisage la possibilité d'établir un revenu universel de base à l'échelle nationale. ..... 141**

Recommandation 49

**Que le gouvernement du Canada sensibilise les Canadiens aux critères d'admissibilité à la prestation fiscale pour le revenu de travail ainsi qu'aux sommes offertes. ..... 143**

Recommandation 50

**Que le gouvernement du Canada modifie l'admissibilité à la Prestation fiscale pour le revenu de travail de manière à ce qu'elle soit accordée et que le revenu soit évalué en fonction du revenu personnel, et non du revenu d'un couple ou d'un ménage. ..... 143**

Recommandation 51

**Que le gouvernement du Canada ajoute ou élargisse immédiatement la disposition relative aux aidants et la disposition d'exclusion dans le Régime de pensions du Canada. ..... 149**

Recommandation 52

**Que le gouvernement du Canada, conscient que ce sont principalement les femmes qui effectuent le travail non rémunéré, 1) examine les pratiques exemplaires internationales relatives à la collecte de données sur le travail non rémunéré; 2) ajoute une question sur le temps consacré aux activités ménagères dans le questionnaire détaillé du recensement de 2021 afin d'évaluer le travail non rémunéré..... 152**

Recommandation 53

**Que le gouvernement du Canada inclue des dispositions sur l'équité entre les sexes dans les modalités de tous les projets et programmes qui obtiennent un financement fédéral; et que si, au terme d'une évaluation, les dispositions sur l'équité entre les sexes d'un projet sont jugées insatisfaisantes ou s'il est déterminé que le projet comprend des préjugés, de la discrimination ou du sexisme envers les femmes, le financement puisse être suspendu ou retiré jusqu'à ce que le projet respecte une norme minimale en matière d'équité entre les sexes..... 155**

Recommandation 54

**Que le gouvernement du Canada, reconnaissant l'importance de l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), maintienne son engagement d'appliquer ce type d'analyse à toutes les décisions sur les programmes et les politiques que prennent les ministères fédéraux. ..... 155**

Recommandation 55

**Que le gouvernement du Canada utilise la budgétisation sensible aux sexes de manière à s'assurer que les politiques fiscales, sociales et économiques du gouvernement tiennent compte des besoins des différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genres. ..... 155**

Recommandation 56

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie de réduction de la pauvreté, applique l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), adopte une approche fondée sur les droits de la personne et accorde une importance aux besoins des groupes marginalisés. ..... 155**

Recommandation 57

**Que le gouvernement du Canada, en partenariat avec la société civile, le secteur privé et les organisations syndicales, travaille à la mise en œuvre de modalités souples de conciliation travail-famille conçues pour favoriser le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des femmes..... 162**

Recommandation 58

**Que le gouvernement du Canada abroge les modifications apportées au Programme de contrats fédéraux en 2013 et qu'il étudie des moyens d'améliorer le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. ..... 163**

Recommandation 59

**Que le gouvernement du Canada finance des initiatives visant à faire la promotion auprès des filles et des jeunes femmes de l'ensemble des possibilités de carrière qui s'offrent à elles, y compris les professions à prédominance traditionnellement masculine, afin de s'assurer que toutes les possibilités économiques leur soient offertes. ..... 164**

Recommandation 60

**Que le gouvernement du Canada inclue des dispositions sur l'équité entre les sexes dans les nouveaux accords commerciaux internationaux. ..... 164**

Recommandation 61

**Que le gouvernement du Canada, au moment de l'établissement des priorités pour la répartition des Emplois d'été Canada, inclue comme priorité la promotion de l'emploi des jeunes femmes dans des domaines à prédominance traditionnellement masculine. ..... 164**

Recommandation 62

**Que le gouvernement du Canada refuse d'appuyer des conférences et des activités tenues au Canada ou à l'étranger où aucune femme ne figure parmi les intervenants, les conférenciers et les experts. ..... 164**

Recommandation 63

**Que le gouvernement du Canada crée un groupe de travail, en partenariat avec des intervenants du secteur privé concernés, afin d'élaborer et de diffuser des pratiques entrepreneuriales exemplaires et des ressources conçues pour favoriser l'avancement des femmes dans le domaine de leur choix, en accordant une attention particulière à l'avancement et au maintien en poste des femmes dans les secteurs à prédominance traditionnellement masculine..... 164**

Recommandation 64

**Que le gouvernement du Canada effectue des recherches sur les causes de la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés et dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques et les solutions possibles pour y remédier..... 184**

Recommandation 65

**Que le gouvernement du Canada finance et soutienne des projets offrant des activités d'éducation et d'immersion pour les femmes et les filles dans des domaines à prédominance traditionnellement masculine, comme les métiers spécialisés, les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques..... 184**

Recommandation 66

**Que le gouvernement du Canada adopte une approche nationale coordonnée pour appuyer les entrepreneures par l'intermédiaire de fonds réservés à des organismes locaux qui comblent les lacunes du développement économique et entrepreneurial et qui améliorent l'accès aux centres de connaissances. ..... 193**

Recommandation 67

**Que le gouvernement du Canada collabore avec la Banque de développement du Canada afin de sensibiliser les sociétés privées de capital de risque aux avantages de l'investissement dans l'entrepreneuriat des femmes. ..... 193**

Recommandation 68

**Que le gouvernement du Canada applique une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) aux récipiendaires de subventions et de prêts fédéraux pour les entrepreneurs de manière à s'assurer que toutes les personnes, sans égard à leur sexe, jouissent également de ce soutien financier. ..... 193**

Recommandation 69

**Que le gouvernement du Canada finance et fasse connaître les initiatives qui offrent des possibilités de réseautage et de mentorat aux femmes entrepreneures. ..... 193**

Recommandation 70

**Que le gouvernement du Canada, en consultation avec les provinces et les territoires, veille à ce que les projets d'infrastructure financés par le gouvernement fédéral comprennent des dispositions exigeant que les entreprises qui travaillent sur ces projets s'efforcent de se doter d'une main-d'œuvre représentative de la population active canadienne qui comprend des travailleurs des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles – dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. ..... 193**

Recommandation 71

**Que le gouvernement du Canada collabore avec les sociétés d'État pour investir dans l'entrepreneuriat féminin, notamment dans les programmes destinés aux entrepreneures vivant dans des collectivités rurales et éloignées. ..... 194**

Recommandation 72

**Que le gouvernement du Canada s'assure que les sociétés d'État appliquent l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à l'ensemble des politiques et contrats d'approvisionnement. ..... 194**

Recommandation 73

**Que le gouvernement du Canada incite les provinces et les territoires ainsi que les municipalités et les gouvernements locaux à appliquer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à tous les projets d'infrastructure. ..... 194**

Recommandation 74

**Que le gouvernement du Canada s'assure qu'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est appliquée à chaque appel d'offres lancé par les ministères fédéraux..... 195**

Recommandation 75

**Que le gouvernement du Canada élimine les obstacles que rencontrent les petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes dans la présentation de soumissions pour des projets d'approvisionnement fédéraux, notamment en modifiant la conception et les critères des marchés de manière à augmenter l'accès aux marchés pour les petites et moyennes entreprises. ..... 195**

Recommandation 76

**Que le gouvernement du Canada appuie les chercheures et les femmes universitaires en augmentant les occasions de financement dans les disciplines à prédominance traditionnellement féminine..... 199**

Recommandation 77

**Que le gouvernement du Canada reconnaisse l'importance d'assurer l'autonomie des chercheures et des femmes universitaires et qu'il améliore l'accès aux fonds de recherche pour les chercheures et les universitaires établies et émergentes dans les disciplines à prédominance traditionnellement masculine..... 199**

Recommandation 78

**Que le gouvernement du Canada effectue une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) pour tous les programmes de recherche fédéraux, y compris le programme des Chaires de recherche du Canada et le programme des Chaires d'excellence en recherche du Canada, et qu'il mette en œuvre des solutions visant à éliminer la sous-représentation, parmi les titulaires de chaires de recherche, des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes vivant avec des handicaps, les Autochtones et les membres d'une minorité visible. ..... 204**

Recommandation 79

**Que le gouvernement du Canada examine les causes de la sous-représentation des femmes dans les postes de haute direction et qu'il cerne des solutions possibles au problème. ..... 206**

Recommandation 80

**Que le gouvernement du Canada recueille des données et des éléments probants démontrant les avantages financiers d'un conseil d'administration diversifié sur le plan du genre, et qu'il communique ces données et éléments probants aux entreprises du secteur privé. ..... 210**

Recommandation 81

**Que le gouvernement du Canada prenne les mesures suivantes : 1) mesurer annuellement l'efficacité du modèle de conformité ou d'explication exposé dans la *Loi modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions, la Loi canadienne sur les coopératives, la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et la Loi sur la concurrence* quant à la hausse de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration au Canada; 2) rendre publiques toutes les données recueillies dans le cadre de ce processus; 3) procéder à un examen trois ans après l'adoption de la *Loi* afin de déterminer si le modèle de conformité ou d'explication a donné de bons résultats; 4) envisager de mettre en œuvre, si le modèle ne donne pas les résultats escomptés, d'autres mesures afin d'accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, conformément aux pratiques exemplaires internationales, y compris des quotas et des cibles. ..... 218**

Recommandation 82

**Que le gouvernement du Canada augmente ses investissements dans les organismes et les programmes qui défendent l'avancement des femmes dans tous les milieux de travail en facilitant l'accès au réseautage, au mentorat et à la formation. ..... 223**

Recommandation 83

**Que le gouvernement du Canada, en consultation avec le secteur privé, crée des initiatives conçues pour intensifier le mentorat, le parrainage et le soutien des femmes en milieu de travail. ..... 223**

Recommandation 84

**Que le gouvernement du Canada collabore avec les province et les territoires de même qu'avec des intervenants du secteur privé pour encourager les hommes en position de leadership à agir à titre de mentor et de parrain pour les femmes dans leur milieu de travail. ..... 226**

Recommandation 85

**Que le gouvernement du Canada continue d'appuyer et de financer les organismes communautaires qui mènent des campagnes de sensibilisation puliques sur la « masculinité toxique », qui luttent contre les mythes néfastes découlant des normes associées aux genres, qui cherchent à défaire les stéréotypes sexistes dans le secteur des études post-secondaires et au sein de la main-d'œuvre, et qui font la promotion de l'égalité entre les sexes, et que le gouvernement du Canada lance un appel de propositions pour des projets qui visent à mobiliser les hommes et les garçons dans la lutte pour l'égalité entre les sexes à titre d'alliés. ..... 226**

Recommandation 86

**Que le gouvernement du Canada examine les pratiques exemplaires internationales pour mobiliser les leaders masculins de la société civile dans la lutte pour l'égalité entre les sexes. ..... 226**

# INTRODUCTION

Au cours des 50 dernières années, la sécurité économique et la participation des femmes à l'économie canadienne ont fait l'objet d'une transformation. La participation des femmes au marché du travail a augmenté régulièrement, passant d'environ 24 % en 1953 à 76 % en 1990. En 2016, les femmes représentaient approximativement 47,3 % de la main-d'œuvre canadienne[1]. Bien que cette évolution ait été avantageuse pour les Canadiennes et l'économie dans son ensemble, il y a encore des obstacles importants à la participation pleine et égale des femmes dans l'économie canadienne.

Le 14 novembre 2016, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) a accepté de mener une étude sur la sécurité économique et la participation des femmes à l'économie canadienne en vue d'examiner ces problèmes constants. Le Comité a adopté la motion suivante :

> Que, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le Comité étudie la sécurité économique des femmes au Canada et la participation égale des femmes à l'économie canadienne; et que l'étude :
>
> a) examine le plus haut taux de pauvreté chez les femmes et les facteurs qui y contribuent;
>
> b) [se] penche sur les répercussions sur les femmes des programmes fédéraux de sécurité du revenu comme l'assurance-emploi et la prestation fiscale pour le revenu gagné;
>
> c) cerne les répercussions du travail à temps partiel, de la prestation de soins non rémunérée et de la précarité d'emploi sur la sécurité économique des femmes;
>
> d) cerne les problèmes qui ont une incidence sur le revenu des femmes, notamment l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la ségrégation professionnelle, le manque d'accès aux principaux secteurs de croissance;
>
> e) détermine les outils pouvant être utilisés pour renforcer la sécurité économique des femmes, notamment les programmes gouvernementaux de congé parental et de garderies;

1 Statistique Canada, *Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge*; Statistique Canada, « L'avènement des femmes dans le milieu de travail », ***Le Quotidien : Mégatendances canadiennes***, 2017.

> f) examine des manières d'accroître l'entrée, la participation, la rétention et la représentation des femmes dans des postes de haut niveau et des postes bien rémunérés, dans le secteur privé et dans le secteur public, dans les conseils d'administration des entreprises, dans les occupations à prédominance masculine et dans les secteurs de la science, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques;
>
> Que le Comité fasse rapport de ses observations à la Chambre; et que, conformément à l'article 109 du Règlement, le gouvernement dépose une réponse globale[2].

Le Comité a recueilli 108 témoignages, dont 19 présentés à titre personnel et le reste par des représentants de 69 organismes. Le Comité a aussi entendu des responsables de 11 ministères et organismes gouvernementaux[3]. Les exposés et les témoignages ont été présentés au cours de 22 réunions tenues du 2 février 2017 au 9 novembre 2017. En outre, le Comité a reçu des mémoires écrits de différents organismes, dont bon nombre ont fait comparaître des représentants devant lui, ainsi que des notes d'allocution écrites et des réponses aux questions posées par ses membres. L'annexe A du présent rapport inclut une liste de tous les témoins ayant comparu devant le Comité et l'annexe B inclut une liste de tous les mémoires présentés.

Durant l'étude, le Comité a été informé des progrès accomplis et des défis à relever dans la lutte pour assurer la prospérité et le leadership économiques des femmes au Canada. Voici les principaux thèmes qui ont été dégagés lors de l'étude menée par le Comité :

1) facteurs contribuant à l'insécurité économique des femmes;

2) mesures visant à accroître la sécurité économique des femmes;

3) mesures visant à accroître le leadership économique des femmes.

L'importance de l'étude a été reconnue tant par les membres du Comité que par les témoins. Une fonctionnaire de Condition féminine Canada (CFC) a dit que l'étude du

---

2 Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (FEWO), Procès-verbal, 1re session, 42e législature, 14 novembre 2016.

3 Les ministères et organismes gouvernementaux incluaient : Condition féminine Canada, Ministère de l'Emploi et du Développement social, Ministère de l'Industrie, Ministère des Ressources naturelles, Statistique Canada, Agence spatiale canadienne, Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement, et Ministère des Affaires autochtones et du Nord canadien.

Comité « contribuera à notre but commun, qui est d'atteindre l'égalité des sexes, en particulier pour les femmes les plus vulnérables[4] ».

Selon des témoins, il existe de nombreuses raisons pour lesquelles le Canada devrait améliorer la sécurité et la participation économiques des femmes : il s'agit d'une obligation en matière de droits de la personne; cela réduit la pauvreté et les effets néfastes de cette dernière sur les femmes et les enfants[5]; cela permet aux femmes d'utiliser pleinement leurs talents, leurs études et leur expérience[6]; et cela contribue grandement à la préservation et à la croissance de l'économie canadienne[7].

Le Comité a appris que, afin de respecter ses engagements internationaux en matière de droits de la personne à l'égard de l'égalité et de l'équité entre les sexes comme droits sociaux et économiques qu'il a contractés en signant la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, le Canada doit améliorer la sécurité et la participation économiques des femmes[8]. De surcroît, le Canada s'est engagé à mettre en œuvre les objectifs pour le développement durable, les 17 objectifs énoncés dans le programme mondial des Nations Unies visant à favoriser la paix et la prospérité, plus particulièrement l'objectif 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles[9] ».

Le Comité reconnaît également que pour améliorer la sécurité économique des femmes, le gouvernement fédéral doit collaborer avec ses homologues provinciaux et territoriaux, ainsi que d'autres intervenants. Une fonctionnaire de CFC a affirmé que le gouvernement fédéral doit « mobiliser l'ensemble de l'administration fédérale et [...] l'encourager dans la voie de l'égalité », ainsi qu'« encourager les partenariats entre tous les ordres de

---

4 Chambre des communes, Comité permanent de la condition féminine (FEWO), *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

5 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

6 *Ibid.*

7 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes).

8 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1000 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1015 (Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire, Canada sans pauvreté); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0955 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles).

9 Gouvernement du Canada, *Programme de développement durable à l'horizon 2030*.

gouvernement, les organismes non gouvernementaux, les institutions et les employeurs[10] ».

Le Comité a rédigé ce rapport afin de donner des conseils au gouvernement fédéral sur les mesures et les initiatives pouvant être mises en œuvre afin d'améliorer la sécurité économique des femmes. Le Comité reconnaît les contributions importantes apportées par les témoins et les remercie d'avoir fait part de leurs connaissances, de leurs expériences et de leurs recommandations dans le cadre de l'étude.

10 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0850 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

# FACTEURS CONTRIBUANT À L'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Malgré les progrès considérables réalisés au cours des dernières décennies, de nombreuses femmes au Canada vivent encore dans la pauvreté ou ont beaucoup de mal à établir leur sécurité économique[11]. Dans un mémoire, Statistique Canada a dit au Comité que les femmes sont plus à risque que les hommes de se retrouver dans une situation de faible revenu : en 2014, 13,5 % des femmes avaient des taux de faible revenu par rapport à 12,5 % des hommes[12]. De plus, les taux de faible revenu sont beaucoup plus élevés chez les femmes (et les hommes) qui font partie des groupes suivants que chez la population en général : les Autochtones, les minorités visibles et les immigrants récents, les personnes vivant avec des handicaps, les personnes seules et les familles monoparentales[13]. Le Comité a également entendu que la pauvreté est un enjeu de nature multigénérationnelle, ce qui veut dire que « [d]ès qu'une femme tombe dans la pauvreté, ses enfants s'appauvrissent[14] ».

Le Comité a été informé que le gouvernement du Canada s'est engagé à élaborer une stratégie canadienne de réduction de la pauvreté; un projet mené par le ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social, l'honorable Jean-Yves Duclos[15].

Dans un mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a souligné qu'il est important de veiller à ce que la stratégie canadienne de réduction de la pauvreté « protège les droits de toutes les femmes, en particulier les groupes les plus défavorisés et vulnérables, en se servant d'une approche fondée sur les droits de la personne et sur les différences entre les sexes[16] ».

---

11 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1100 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

12 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

13 *Ibid.*

14 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0905 (Janet Currie, vice-présidente, Réseau canadien pour la santé des femmes).

15 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0955 (Doug Murphy, directeur général, Politique du développement social, ministère de l'Emploi et du Développement social).

16 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

D'après Megan Hooft, directrice adjointe de Canada sans pauvreté, les Canadiennes doivent composer « de façon disproportionnée avec un taux de pauvreté élevé, des logements inadéquats, l'itinérance et la faim[17] ». Cela dit, des témoins ont expliqué les obstacles auxquels les femmes se heurtent lorsqu'elles tentent de participer pleinement à l'économie, notamment les obstacles systémiques et structurels au sein du système économique; la discrimination, les préjugés et le sexisme; le harcèlement et la violence fondés sur le sexe; l'écart de rémunération entre les sexes; le travail non rémunéré; la précarité de l'emploi et le travail à temps partiel; le manque d'accès à des logements abordables et à des services de transport et la pénurie de services de soutien complets. Ces obstacles sont abordés dans les sections suivantes.

## A. OBSTACLES SYSTÉMIQUES ET STRUCTURELS AU SEIN DU SYSTÈME ÉCONOMIQUE

Le Comité a appris qu'il existe des obstacles systémiques et structurels au sein du système économique qui empêchent les femmes de participer pleinement et également dans l'économie canadienne et qui ne font que marginaliser encore plus certains groupes de femmes[18]. Lisa Kelly, directrice du Service de la condition féminine d'Unifor, a dit au Comité :

> [L]es femmes ne naissent pas vulnérables; ce sont les lois et les politiques qui les rendent vulnérables [...] [Les obstacles] [...] sont propres non pas à l'inégalité des femmes mêmes, mais au système auquel elles sont confrontées[19].

Margot Young, professeure à l'Allard School of Law de l'Université de la Colombie-Britannique, a indiqué que le modèle économique traditionnel ne soutient pas la promotion de l'égalité entre les sexes. Elle a expliqué qu'une interaction complexe « de pratiques institutionnelles, d'attitudes et de stéréotypes, de structures économiques et de

---

17 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1010 (Megan Hooft, directrice adjointe, Canada sans pauvreté).

18 *Ibid.*, 1040 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1000 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0900 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor).

19 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0900 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor).

modèles de relations sociales » contribue à renforcer l'insécurité économique des femmes[20].

Le premier point clé soulevé au Comité est que les « politiques macroéconomiques actuelles ne sont pas neutres, elles sont plutôt insensibles à la problématique hommes-femmes », car elles sous-évaluent systématiquement la contribution des femmes à l'économie et ne mesurent pas la contribution de l'économie des soins non rémunérés à la productivité de l'économie[21]. Le Comité a appris que la macroéconomie devrait plutôt partir du principe que la production nationale est l'interaction de quatre secteurs : le privé, le public, le domestique et le bénévole[22].

Deuxièmement, le Comité a entendu que, dans le modèle économique actuel au Canada, « les femmes constituent une main-d'œuvre bon marché dont on se sert pour maximiser les profits des actionnaires[23] ». Une représentante d'Oxfam Canada a recommandé que le gouvernement fédéral étudie la possibilité d'inclure la responsabilité des entreprises à l'égard des conditions de travail — notamment le fait d'offrir des salaires décents et de respecter les normes du travail — « dans son programme féministe » et commande une étude pour examiner les façons dont le système économique peut défendre l'égalité entre les sexes[24]. En l'absence de responsabilité des entreprises, « la croissance économique n'entraîne pas nécessairement une baisse de l'iniquité et ne suscite aucun espoir de se sortir de la pauvreté[25] ».

Enfin, on a informé le Comité que la conception des systèmes, des programmes et des politiques du gouvernement fédéral peut créer des inégalités structurelles. Jane Stinson, chercheure associée à l'Institut canadien de recherches sur les femmes, a déclaré que l'insécurité économique est « profondément enracinée » dans « [les] systèmes de rémunération ou d'embauche [...], [le] régime d'assurance-emploi, [les] programmes de congés parentaux [et l]'absence de programme de garde d'enfants[26] ». Bon nombre de ces

---

20 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1000 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

21 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

22 *Ibid.*

23 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

24 *Ibid.*, 0850.

25 *Ibid.*, 0845.

26 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

systèmes ont été conçus en fonction du modèle familial en place il y a plusieurs décennies et devraient être mis à jour pour tenir compte des modèles familiaux actuels et à venir[27]; ces systèmes, programmes et politiques devraient être restructurés en appliquant l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)[28]. Le Comité a également appris que le fait d'accorder un financement adéquat à l'aide sociale et aux services publics a une incidence positive sur de nombreuses femmes qui dépendent de ces services pour subvenir à leurs besoins essentiels[29].

En réponse aux obstacles systémiques et structurels, Margot Young, professeure à l'Allard School of Law de l'Université de la Colombie-Britannique, a suggéré que le gouvernement fédéral établisse une « stratégie nationale en matière d'égalité entre les sexes », car « l'efficacité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique pour résoudre les inégalités dont font l'objet les femmes repose sur une intention stratégique cohérente et coordonnée[30] ». Une telle stratégie permettrait d'aborder « les facteurs structurels à l'origine des inégalités persistantes, y compris les formes de discrimination croisées contre les femmes et les filles, avec un accent spécial sur les groupes désavantagés de femmes et de filles », et serait élaborée en collaboration avec l'ensemble des Canadiens, y compris les plus marginalisés[31]. En outre, cette stratégie nécessiterait l'établissement de « mécanismes de reddition de compte, [de] repères, [de] mécanismes de supervision et [d']échéances efficaces[32] ».

**Recommandation 1**

**Que le gouvernement du Canada établisse une définition officielle de la pauvreté assortie de mesures qualitatives et quantitatives et qui sera appliquée dans tous les ministères et projets fédéraux.**

---

27 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

28 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

29 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

30 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1000 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

31 *Ibid.*, et 1005.

32 *Ibid.*, 1005.

## B. PRÉJUGÉS, DISCRIMINATION ET SEXISME CONTRE LES FEMMES

Le Comité a appris que les femmes se heurtent encore à des préjugés, à de la discrimination et à du sexisme en milieu de travail, ce qui les empêche d'atteindre la pleine sécurité économique[33]. Imogen Coe, professeure et doyenne de la Faculté de science de l'Université Ryerson, a dit au Comité :

> [D]ès qu'on enveloppe [les bébés] dans une couverture bleue ou une couverture rose, leur cadre de référence est défini. Ils sont imprégnés par le conditionnement culturel et ils font l'objet de stéréotypes de genre. Même si nous croyons que le Canada est un pays progressiste, nos résultats à ce chapitre sont aussi mauvais que ceux de tous les autres pays. Ces attitudes sociétales encadrent le monde et limitent à la fois le potentiel des garçons et celui des filles. Les stéréotypes de genre privent autant de leurs droits les garçons que les filles[34].

Kasari Govender, directrice exécutive du West Coast Women's Legal Education and Action Fund, a indiqué que les « problèmes systémiques à la base de l'inégalité économique des femmes sont l'héritage du colonialisme, la xénophobie et le patriarcat institutionnalisé[35] ».

Le Comité a appris que les préjugés peuvent être conscients, comme le fait de ne pas embaucher délibérément une femme pour un poste, ou inconscients, comme « l'adoption de politiques qui, sans qu'on s'en rende compte, découragent la grossesse[36] ». Anuradha Dugal, directrice des Programmes de prévention de la violence à la Fondation canadienne des femmes, a expliqué que les « préjugés inconscients sont l'idée que nous avons tous, à l'intérieur de nous-mêmes, des attitudes et des façons de nous comporter à l'égard des gens, des jugements que nous portons à leur sujet, sans égard à ce que nos pensées supérieures nous disent de faire[37] ».

---

33 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1015 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017; Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

34 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1100 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté de science, Université Ryerson).

35 *Ibid.*, 1205 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

36 *Ibid.*, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

37 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0935 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes).

Le Comité s'est fait dire que la responsabilité de changer la culture dans laquelle nous vivons devrait être confiée aux personnes qui la contrôlent, comme les personnes dans les postes de direction[38]. Afin d'éliminer les comportements sexistes et la discrimination, des témoins ont recommandé d'établir et de financer des campagnes de sensibilisation et des programmes éducatifs qui remettent en question les structures sexistes et patriarcales[39].

## C. HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FONDÉS SUR LE SEXE

Le harcèlement et la violence fondés sur le sexe ont une incidence directe sur le revenu et la sécurité économique des femmes : en effet, la violence peut empêcher ces dernières d'avoir accès aux études postsecondaires et de réussir dans ce milieu[40] et nuire à leur capacité de travailler ou d'être productives au travail, ce qui les rend plus vulnérables à la perte d'emploi[41]. La violence « peut [coûter aux femmes] leur emploi, leur santé et leur éducation[42] ». Le Comité a entendu que la violence entre partenaires intimes ainsi que le harcèlement et la violence fondés sur le sexe en milieu de travail contribuent à l'insécurité économique des femmes, comme il est expliqué dans les prochaines sections.

Bon nombre de témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les territoires, élabore un plan d'action national pour mettre fin à la

---

38 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1120 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté de science, Université Ryerson).

39 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1005 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society); Centre WAVAW d'aide aux victimes d'agression sexuelle, « Énoncé de politique : La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

40 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0905 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

41 Centre WAVAW d'aide aux victimes d'agression sexuelle, « Énoncé de politique : La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0855 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada) et 0930, 0935 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0945 (Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society).

42 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives).

violence faite aux femmes[43]. Beaucoup d'entre eux ont également suggéré que le gouvernement fédéral offre un financement stable et sans caractère restrictif pour les organismes communautaires se spécialisant dans la violence faite aux femmes[44].

## 1. Violence entre partenaires intimes

Le Comité a appris que la violence entre partenaires intimes nuit à la sécurité économique des femmes et que l'insécurité économique peut rendre les femmes plus vulnérables à la violence fondée sur le sexe[45]. Anne Taylor, directrice générale de la Haven Society, a expliqué « [qu']une femme obligée de faire le choix de quitter [son] foyer à cause de la violence est en fait obligée de décider de vivre dans la pauvreté et d'y entraîner ses enfants[46] ». Dans un mémoire, le Vancouver Rape Relief and Women's Shelter a dit que « [d]es femmes de toutes les classes économiques sont victimes de la violence des hommes, mais il est extrêmement difficile, voire impossible, de sortir d'une relation lorsqu'on se trouve dans la pauvreté[47] ». Des femmes victimes de violence fondée sur le sexe pourraient choisir de rester dans une relation violente faute d'argent[48]. Certains groupes de femmes, comme les femmes vivant avec des handicaps et celles qui ne parlent

---

43 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0950 (Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada) et 1005 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); Syndicat des Métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, avril 2017; Mariam Pirzada, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sein de la main-d'oeuvre », *mémoire*; Alana Changoor, *Mémoire*, août 2017.

44 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0950 (Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society); 1015 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services) et 1005 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0925 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1000 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services); Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

45 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Vancouver Rape Relief and Women's Shelter, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, août 2017.

46 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1000 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society).

47 Vancouver Rape Relief and Women's Shelter, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, août 2017.

48 Centre WAVAW d'aide aux victimes d'agression sexuelle, « Énoncé de politique : La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

ni le français ni l'anglais, se heurtent à davantage d'obstacles quand elles cherchent à quitter une relation violente[49].

La violence entre partenaires intimes peut mener à de l'absentéisme et à un mauvais rendement au travail, augmentant pour les victimes les risques de mesures disciplinaires et de perte d'emploi, ce qui accroît leur insécurité économique[50]. Anne Davis, coordonnatrice de programme à la Comox Valley Transition Society, a signalé que les femmes victimes de violence entre partenaires intimes « affirment que ces actes ont porté préjudice à leur rendement au travail[51] ».

Des témoins ont expliqué que lorsque les femmes sortent d'une relation intime violente, elles doivent composer avec des traumatismes psychologiques, des problèmes de logement, des problèmes médicaux, des problèmes légaux (par exemple des ententes de pensions alimentaires pour enfants), et des problèmes liés à l'emploi[52]. Par exemple, ces femmes pourraient avoir à prendre un congé sans solde ou à quitter leur emploi afin de refaire leur vie[53].

Des témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral présente une mesure législative visant à modifier le *Code canadien du travail* et à accorder un congé payé aux femmes victimes de violence entre partenaires intimes afin qu'elles soient en mesure de se protéger pendant qu'elles refont leur vie sans craindre de perdre leur emploi[54]. La province

---

49 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1235 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

50 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

51 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0945 (Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society).

52 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1235 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

53 *Ibid.*

54 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1005 et 1025 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada) et 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, « Mémoire présenté par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) au Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1020 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada); Alana Changoor, *Mémoire*, août 2017.

du Manitoba est une exemple de juridiction canadienne qui accorde un congé payé aux victimes de violence entre partenaires intimes[55].

**Recommandation 2**

**Que le gouvernement du Canada, en consultation avec les intervenants concernés, présente immédiatement une mesure législative visant à modifier le *Code canadien du travail* afin d'y inclure un congé payé pour les victimes de violence conjugale.**

## 2. Harcèlement et violence fondés sur le sexe en milieu de travail

Certaines femmes peuvent aussi être victimes de harcèlement ou de violence fondés sur le sexe au travail, ce qui fait de leur milieu de travail un lieu non sécuritaire[56]. Le Comité a appris que les victimes de violence ou de harcèlement en milieu de travail peuvent se tourner vers leur syndicat pour obtenir de l'aide, mais que plusieurs années d'arbitrage peuvent être nécessaires pour trouver des solutions[57]. Dans un mémoire, Annette Banach, une survivante de harcèlement en milieu de travail, a laissé entendre que les syndicats « pourraient également ne pas tenir compte de situations potentiellement dangereuses si les personnes qui traitent les plaintes connaissent mal les méthodes d'intervention dans les cas de violence et de harcèlement au travail[58] ». Le Comité a entendu parler du succès des intervenantes auprès des femmes d'Unifor, qui ont suivi un programme de formation pour aider les femmes à gérer les répercussions sur leur travail de la violence familiale ou de la violence en milieu de travail[59].

Le Comité a appris qu'aucun organisme de réglementation « ne surveille les enquêtes et les démarches des employeurs, et [que] le signalement des incidents n'est pas obligatoire[60] ». Un certain nombre de témoins ont demandé que le gouvernement fédéral

---

55 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0930 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada) et 0925 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes).

56 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

57 Annette Banach, « Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, 2017.

58 *Ibid.*

59 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0940 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor).

60 Annette Banach, « Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, 2017.

s'attaque au problème posé par le harcèlement sexuel en milieu de travail[61] et applique les lois existantes qui interdisent de tels comportements afin d'offrir des milieux de travail sûrs aux femmes[62]. De plus, le Comité a entendu qu'il est important d'éliminer la dynamique du pouvoir, qui fait en sorte que les femmes occupant des emplois précaires et à temps partiel sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel et de violence[63].

**Recommandation 3**

**Que le gouvernement du Canada investisse immédiatement et de manière soutenue dans des programmes de lutte contre la violence faite aux femmes pour lesquels les sommes investies sont remises à des fournisseurs de service.**

**Recommandation 4**

**Que le gouvernement du Canada élabore et mette en place une campagne de sensibilisation publique sur les préjugés, la discrimination et le sexisme dont sont victimes les femmes sur le marché du travail afin de changer les attitudes de la société.**

**Recommandation 5**

**Que le gouvernement du Canada élabore et mette en place une campagne de sensibilisation visant les employeurs afin de mieux faire connaître les politiques sensibles au sexe dans le milieu de travail.**

**Recommandation 6**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, mette en œuvre des pratiques de travail qui créeront des milieux de travail équitables, exempts de harcèlement et de discrimination.**

---

61 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0905 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0930 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada).

62 Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017.

63 Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *mémoire*, mars 2017.

**Recommandation 7**

**Que le gouvernement du Canada mette en œuvre, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, des pratiques visant à prévenir le harcèlement et la discrimination.**

**Recommandation 8**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, investisse davantage dans des initiatives axées sur la réduction de la violence et du harcèlement faits aux femmes en milieu de travail.**

## D. L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

### 1. Aperçu de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Bon nombre de témoins ont parlé de l'écart salarial persistant qui existe entre les hommes et les femmes partout au Canada[64] et de ses effets néfastes sur la prospérité économique des femmes. En effet, cet écart donne lieu à de faibles salaires annuels, à un accès limité au régime d'assurance-emploi et à d'autres prestations sociales, et à de faibles revenus de retraite plus tard[65]. L'écart salarial entre les hommes et les femmes représente l'écart relatif entre la rémunération des hommes et des femmes[66] et peut se mesurer de différentes façons, soit en comparant les gains annuels totaux des femmes et des hommes, en mesurant l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur une année complète

---

64 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1100 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0915 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel); Organisation de coopération et de développement économiques, « Un resumé des disparités hommes-femmes en matière d'emploi », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0850 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

65 Coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut des femmes, « Améliorer la sécurité économique des femmes au Canada : une perspective provinciale et territoriale », *mémoire*, mars 2017.

66 L'écart salarial entre les hommes et les femmes prend souvent la forme d'un ratio d'uniformité salariale entre les deux sexes.

travaillée à temps plein, et en mesurant l'écart entre les salaires horaires pour les hommes et les femmes[67].

Bien que des lois soient en place depuis les années 1960 pour appuyer le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, ces lois ont été insuffisantes pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Selon un fonctionnaire de Statistique Canada, en 2016, le salaire horaire des femmes travaillant à temps plein équivalait à 88 % de celui des hommes[68]. Malgré le resserrement de l'écart salarial, probablement attribuable à la participation croissante des femmes au marché du travail et à leur plus grande scolarisation[69], l'« écart salarial demeure [le] même entre les hommes et les femmes qui ont le même degré d'instruction[70] ». D'après Jacqueline Andersen, directrice des relations avec l'industrie de Women Building Futures : « Dans le passé, on soutenait que les femmes gagnaient moins parce que les hommes accédaient davantage aux études supérieures, mais nous savons aujourd'hui que les femmes continuent de gagner moins d'argent, et ce, même si elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir un diplôme d'études postsecondaires[71]. »

Selon une fonctionnaire de CFC, l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada est le huitième en importance parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)[72]. On a donné au Comité plusieurs exemples probants de l'écart salarial entre les sexes qui existe au Canada :

- Dans 469 des 500 emplois suivis par Statistique Canada, les femmes gagnent moins que les hommes[73].

---

67 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0935 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

68 *Ibid.*, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

69 *Ibid.*, 0910.

70 *Ibid.*, 0855.

71 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017

72 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

73 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Mariam Pirzada, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sein de la main-d'oeuvre », *mémoire*; Alana Changoor, *Mémoire*, août 2017.

- Dans un mémoire, des représentants artistiques et culturels canadiens ont dit que « les actrices et les comédiennes gagnaient 26 % de moins que leurs homologues masculins; les auteures et les rédactrices, 12 % de moins, et les femmes occupant un poste de productrice, de metteuse en scène, de chorégraphe et d'autres postes connexes gagnaient 16 % de moins que les hommes occupant les mêmes postes[74] ».

- Les femmes occupant des postes de niveau universitaire liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM) gagnaient en moyenne 61 000 $ par année, par comparaison aux 71 000 $ que les hommes gagnaient[75].

Bien que toutes les femmes soient touchées par cette disparité salariale, elle est plus importante chez les femmes autochtones, les femmes vivant avec des handicaps et les immigrantes[76].

## 2. Facteurs contribuant à l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Un certain nombre de facteurs contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Une partie de l'écart s'explique par des différences tangibles, comme l'expérience de travail et le niveau d'instruction, mais une grande partie de l'écart est attribuable à des facteurs plus complexes, qui sont décrits dans la présente section[77].

---

74 Assemblée canadienne de la danse, Playwrights Guild of Canada, Professional Association of Canadian Theatres, Opera.ca, Pat the Dog Theatre Creation, Theatre Ontario, Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario, et Le Front des artistes canadiens, « Sécurité économique des femmes dans le secteur des arts et de la culture », *mémoire*, août 2017.

75 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique et du revenu, Statistique Canada).

76 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0850 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

77 Organisation de coopération et de développement économiques, « Un résumé des disparités hommes-femmes en matière d'emploi », *mémoire*, février 2017; Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada au Comité permanent de la condition féminine – Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

Premièrement, les témoins ont indiqué que la ségrégation professionnelle est l'une des principales raisons de l'écart salarial entre les hommes et les femmes[78]. La ségrégation professionnelle a été décrite comme une population active qui est structurée de façon que les industries demeurent à prédominance masculine ou féminine, et que dans les secteurs à prédominance féminine, les salaires soient généralement moins élevés même s'ils exigent le même niveau de compétence que ceux à prédominance masculine, parce qu'il existe une sous-évaluation historique et continue du travail des femmes[79].

Les normes et les stéréotypes sociaux, qui sont maintenus à la maison, à l'école et dans la société, influencent le cheminement scolaire des filles et des jeunes femmes, et par conséquent leur carrière professionnelle, contribuant à la ségrégation professionnelle et à l'écart salarial entre les hommes et les femmes[80]. Pour cette raison, les femmes sont sous-représentées dans certains des métiers les plus lucratifs et où la demande est la plus forte, notamment les métiers spécialisés et les domaines des STIM[81].

Plusieurs témoins ont demandé si l'avantage salarial dont jouissent les professions à prédominance masculine est justifié, car ces emplois ne nécessitent pas toujours

---

78 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0915 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); Syndicat des Métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, avril 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0910 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

79 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes) et 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1020 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0915 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

80 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0910 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique et du revenu, Statistique Canada).

81 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

davantage de compétences[82]. Jacqueline Andersen, directrice des relations avec l'industrie de Women Building Futures, a dit que, par exemple, « les camionneurs — dont 97 % sont des hommes — gagnent un salaire annuel moyen de 45 000 $. À l'opposé, les personnes qui travaillent dans l'éducation à la petite enfance — 97 % de femmes — gagnent 25 000 $[83] ». Dans un mémoire, le Conseil économique des femmes a dit ceci : « Les emplois qui s'apparentent à un travail féminin à la maison sont systématiquement moins bien rémunérés, même si les exigences en matière d'éducation sont plus élevées que dans les domaines traditionnellement masculins offrant une meilleure rémunération[84]. » Les recherches ont montré qu'une augmentation du nombre de femmes dans un corps professionnel se traduit par une stagnation ou une diminution des salaires[85].

Deuxièmement, dans tous les secteurs, les femmes sont généralement surreprésentées dans les emplois à temps partiel, temporaires et contractuels, ce qui nuit à leur capacité globale de gagner leur vie[86]. Les femmes acceptent souvent des emplois précaires et à temps partiel à cause de leurs responsabilités en matière de prestation de soins non rémunérés[87]. Par conséquent, durant leurs années les mieux rémunérées, les revenus de

---

82 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel); Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, « La sécurité économique des femmes – Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada », *mémoire*, mai 2017.

83 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

84 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

85 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0855 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0910 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor).

86 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0915 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0855 et 0900 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques).

87 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0910 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique et du revenu, Statistique Canada).

nombreuses femmes atteignent un plateau, tandis que ceux des hommes continuent d'augmenter[88]. En outre, l'avancement professionnel des femmes et les augmentations salariales qui en découlent sont souvent interrompus par la décision des femmes de prendre soin de leurs enfants, d'aînés et de personnes malades, ce qui réduit considérablement leur potentiel de gains[89].

Une autre raison qui explique l'écart salarial entre les hommes et les femmes est la discrimination et les préjugés persistants, tant intentionnels qu'inconscients, à l'égard des femmes en milieu de travail[90]. Il se peut que des employeurs aient des préjugés inconscients, qui sont décrits par la Fondation canadienne des femmes comme des « stéréotypes sociaux concernant certains groupes de personnes formés inconsciemment par rapport au sexe, à l'âge, à l'ethnie, à l'orientation sexuelle ». Cela peut mener les employeurs à préférer des candidats masculins, peu importe les compétences des candidats[91].

Le Comité a appris que la nomination fondée sur le mérite comporte un certain risque parce que la « notion du mérite repose sur de nombreux préjugés inconscients » et « qu'il est défini par des gens qui détiennent le pouvoir », qui sont souvent des hommes[92]. En informant les employés de cette réalité et en les sensibilisant, ces croyances peuvent être mieux comprises et éradiquées au sein du milieu de travail et dans les processus d'embauche et de promotion[93].

Une autre raison qui explique l'écart salarial est que les femmes sont habituellement moins souvent promues à des postes hautement rémunérés, y compris des postes de

---

88 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0850 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

89 Mariam Pirzada, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sein de la main-d'oeuvre », *mémoire*; Alana Changoor, *Mémoire*, août 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

90 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0915 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

91 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

92 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

93 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

cadre supérieur, à cause de leurs responsabilités familiales, de préjugés, de discrimination et d'autres facteurs[94]. Les femmes sont moins susceptibles que leurs collègues masculins de se voir offrir des affectations de premier plan qui leur permettraient de progresser dans leur carrière. De plus, elles sont davantage susceptibles de demander des modalités de travail flexibles afin de s'occuper de leurs responsabilités familiales, ce qui débouche sur des postes de profil inférieur[95].

En outre, les données montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes commence tôt. En effet, les femmes diplômées gagnent moins que leurs homologues masculins dès la fin des études postsecondaires[96]. Tanya van Biesen, directrice exécutive de Catalyst Canada, a déclaré que « les études que nous avons effectuées montrent que les femmes canadiennes à fort potentiel gagnent 8 000 $ de moins que les hommes pour le premier emploi qu'elles occupent après avoir obtenu leur [maîtrise en administration des affaires], et elles sont plus susceptibles d'entamer leur carrière en occupant un poste moins élevé, même si elles ont le même niveau d'expérience et de formation[97] ».

### 3. Mesures destinées à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Il existe des mesures qui pourraient être utilisées pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada. Des témoins ont parlé de la responsabilité qu'ont les employeurs de faire le suivi des inégalités salariales et de remédier à tout écart relevé entre les sexes. Tanya van Biesen, directrice exécutive de Catalyst Canada, a dit que les employeurs devraient mettre en place des méthodes afin de mesurer l'équité salariale au sein de leur organisation et des stratégies pour éliminer tous les écarts existants[98]. Les entreprises devraient prendre des « engagement[s] de longue date pour assurer l'inclusion et [...] [déployer des] efforts conscients pour promouvoir l'égalité dans l'ensemble de [leurs] processus de gestion du talent, de l'embauche aux évaluations de rendement[99] ». Par exemple, « Gap inc. est la première entreprise du palmarès Fortune 500 aux États-Unis

---

94 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

95 Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

96 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.); Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada au Comité permanent de la condition féminine – Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

97 FEWO, , 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

98 *Ibid.*, 0855.

99 Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

à divulguer des renseignements sur la rémunération et à confirmer qu'elle offre un salaire égal aux femmes et aux hommes[100] ».

De surcroît, des témoins ont soutenu que l'adoption de politiques de rémunération transparentes est un moyen efficace de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes[101]. Le gouvernement fédéral pourrait promouvoir avec ardeur la mise en œuvre et le respect de politiques de rémunération transparentes ou exiger que tous les employeurs le fassent afin de s'attaquer aux disparités salariales[102]. De cette façon, les organismes et les entreprises pourraient être tenus de fournir des rapports publics annuels sur les salaires, qui contiendraient des renseignements comme le salaire médian des employées et des employés, ainsi que des données sur les salaires et les primes qui leur sont versés[103].

Afin d'éliminer la discrimination et les préjugés qui contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la Fondation canadienne des femmes a suggéré que les employeurs offrent une formation à leurs employés et les sensibilisent, comme il est expliqué en détail dans la section sur les politiques en milieu de travail[104].

Des témoins ont aussi recommandé que le gouvernement fédéral comble l'écart salarial en améliorant la rémunération et la qualité de vie au travail pour les femmes dans les professions à prédominance traditionnellement féminine, comme le secteur des soins[105]. En outre, pour mettre fin à la perpétuation des salaires inférieurs des femmes, Tanya van Biesen, directrice exécutive de Catalyst Canada Inc., a proposé que le gouvernement

---

100 *Ibid.*

101 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1000 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0910 (Lisa Kelly, Service de la condition féminine, Unifor).

102 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0905 (Lisa Kelly, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0910 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques); Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017.

103 Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada au Comité permanent de la condition féminine – Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

104 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

105 Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *mémoire*, mars 2017.

fédéral adopte « une ordonnance d'interdiction des demandes d'indemnisation fondée sur l'historique du salaire[106] ».

Finalement, des témoins ont recommandé l'adoption de mesures législatives en matière d'équité salariale, sujet abordé dans une prochaine section.

**Recommandation 9**

**Que le gouvernement du Canada étudie les facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes, y compris, sans s'y limiter, le domaine de travail, la scolarité, la différence entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel, et le recours aux programmes de prestation d'aide aux familles.**

**Recommandation 10**

**Que le gouvernement du Canada finance des initiatives visant les employeurs et les employés qui : 1) les sensibilisent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes; 2) leur offrent de la formation pour lutter contre certaines causes de cet écart salarial, comme les effets des préjugés inconscients et des stéréotypes sur l'embauche, la négociation des salaires et les processus de promotion; 3) appuient l'adoption de mesures de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, par exemple le recours à des échelles salariales dans les entreprises.**

## E. MANQUE D'INVESTISSEMENTS DANS L'INFRASTRUCTURE SOCIALE

Le Comité a entendu que les investissements dans l'infrastructure sociale favorisent la prospérité des femmes et profitent à l'ensemble du pays. Le terme « infrastructure sociale » décrit les installations et les services qui aident les particuliers et les familles à satisfaire leurs besoins sociaux. L'infrastructure sociale peut inclure les infrastructures conçues pour la prestation de services de garde d'enfants, les logements abordables, le transport en commun, la santé, le travail de soignant, l'éducation, les arts et la culture[107].

---

106 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0855 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

107 Voir par exemple : Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants, « Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0855 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel); Coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut des femmes, « Améliorer la sécurité économique des femmes au Canada : une perspective provinciale et territoriale », *mémoire*, mars 2017.

Les investissements dans l'infrastructure sociale aident les femmes de deux façons. Premièrement, comme la prestation de soins non rémunérés est assurée de manière disproportionnée par les femmes, en raison des stéréotypes et des normes sociales, tout investissement dans l'infrastructure sociale sert à alléger le fardeau de ces responsabilités[108]. Deuxièmement, comme les femmes composent la majorité du personnel dans beaucoup de secteurs qui reposent sur l'infrastructure sociale, comme celui des garderies et de la petite enfance, tout soutien pour ce type d'infrastructure les aide[109].

Le Comité a entendu que l'investissement dans l'infrastructure sociale est « un multiplicateur d'emplois », plus particulièrement pour les femmes[110]. Selon une récente étude, « les dépenses ou les investissements de l'État dans l'infrastructure sociale, notamment dans l'éducation, la santé et le travail domestique, généreront plus de revenus que les investissements dans les projets d'infrastructures matérielles, notamment dans la construction de ponts et de routes[111] ». Toutefois, Diana Sarosi, conseillère principale en politiques d'Oxfam Canada, a mentionné que la plupart des dépenses publiques consacrées à l'infrastructure servent à soutenir des secteurs à prédominance masculine, par exemple, l'industrie de la construction[112].

Des témoins ont dit au Comité que les femmes devaient composer avec de nombreuses difficultés en ce qui touche l'infrastructure sociale, plus particulièrement en ce qui concerne l'accès aux logements abordables et aux moyens de transport.

---

108 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Centre WAVAW d'aide aux victimes d'agression sexuelle, « Énoncé de politique : La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

109 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1005 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1020 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles); Coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut des femmes, « Améliorer la sécurité économique des femmes au Canada : une perspective provinciale et territoriale », *mémoire*, mars 2017.

110 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0925 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

111 *Ibid.*, 0850.

112 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

## 1. Manque d'accès à un logement abordable

Le Comité a entendu que l'accès au logement abordable a une incidence directe sur la sécurité économique des femmes. Les femmes qui bénéficient d'une stabilité résidentielle jouissent d'un environnement sûr qui favorise « leur épanouissement sur le plan personnel et [...] leur enracinement dans une communauté[113] ». Une représentante d'Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC) a déclaré que « [l]e logement est le point de départ de meilleurs résultats sociaux [et] économiques[114] ». Dans un mémoire, Interval House a expliqué que la pénurie de logements abordables est un des obstacles principaux qui empêche les femmes d'atteindre une plus grande sécurité économique[115].

Plusieurs témoins ont déclaré qu'il y a en ce moment une crise du logement et une pénurie de logements abordables au Canada[116]. Violet Hayes, directrice générale de l'Island Crisis Care Society, a expliqué :

> Le prix des logements a monté en flèche à Nanaimo, et sur l'île de Vancouver en général, alors nous voyons nombre de propriétaires qui décident de seulement vendre leurs propriétés et d'encaisser l'argent. Cela fait en sorte que les gens ne sont pas en mesure de trouver un logement locatif. Des personnes qui ont vécu dans leur logement pendant 15 ans nous appellent parce qu'elles n'ont nulle part où aller. Les endroits où elles peuvent aller et qu'elles peuvent se permettre en ce moment sont rares. Les propriétaires qui ont des logements libres peuvent demander des loyers exorbitants parce qu'ils se font rares[117].

Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la pénurie de logements abordables, car elles sont plus susceptibles que les hommes d'être locataires et gagnent généralement moins qu'eux[118]. Dans un mémoire, Abiola Akande et ses collègues ont

---

113 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

114 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0955 et 1000 (Sheilagh Murphy, sous-ministre adjointe, Terres et développement économique, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien).

115 Interval House, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

116 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1005 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0955 (Violet Hayes, directrice générale, Island Crisis Care Society).

117 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0955 (Violet Hayes, directrice générale, Island Crisis Care Society).

118 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

déclaré que « plus du quart des utilisateurs de refuges en 2014 étaient des femmes [et p]rès de 90 % des familles qui ont eu recours à des refuges d'urgence étaient dirigées par des femmes seules[119] ». Megan Hooft, directrice adjointe de Canada sans pauvreté, a affirmé que d'autres options devraient être offertes afin d'aider les femmes qui ne veulent pas se rendre dans un refuge, par exemple des programmes de suppléments de loyer et des options de logement de transition[120].

En outre, le Comité a appris que certains groupes de femmes se heurtent à des difficultés uniques lorsqu'elles tentent de trouver un logement abordable et convenable. Amanda Deseure, gestionnaire du Développement socioéconomique de Pauktuutit Inuit Women of Canada, a dit au Comité que « [l]e logement, le surpeuplement et le manque d'infrastructures entraînent une crise aiguë, dans le Nord » et qu'il y a un manque d'infrastructures pour la garde d'enfants et un accès insuffisant à d'autres options de logement pour les femmes qui veulent fuir la violence[121]. Par ailleurs, l'accès à un refuge est plus difficile pour les femmes vivant dans des collectivités rurales et éloignées, de même que les femmes vivant avec des handicaps[122]. Dans un mémoire, la Fondation canadienne des femmes a recommandé que le gouvernement fédéral « [réduise] l'écart entre le financement des refuges dans les réserves et ceux qui sont financés par les gouvernements provinciaux[123] ».

De nombreux témoins ont insisté sur la nécessité d'investir dans le logement abordable pour les femmes et de construire des logements sûrs pour elles, y compris des refuges, plus particulièrement pour les femmes qui se relèvent de violence familiale et pour les

---

119 *Ibid.*

120 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1025 (Megan Hooft, directrice adjointe, Canada sans pauvreté); Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

121 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0925 (Amanda Deseure, gestionnaire, Développement socio-économique, Pauktuutit Inuit Women of Canada).

122 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0930 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada).

123 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

aînées[124]. Plusieurs témoins ont souligné à quel point il est important que la Stratégie nationale sur le logement du gouvernement fédéral, annoncée en novembre 2017, tienne compte des besoins de toutes les femmes, en particulier ceux des femmes qui sont plus vulnérables à l'insécurité économique[125]. Jonathan Will, directeur général de la Direction de la politique économique dans la Direction générale des politiques stratégiques et de service au sein du ministère de l'Emploi et du Développement social, a dit que le gouvernement fédéral a annoncé que, afin de soutenir la Stratégie nationale sur le logement, « il était proposé dans le budget de 2016 d'investir 11,2 milliards de dollars sur 11 ans à compter de 2017-2018 dans diverses initiatives axées sur la construction, le réaménagement et la rénovation du parc de logements abordables afin que les Canadiens puissent y avoir accès[126] ».

Le Comité a appris qu'étendre l'accès aux logements abordables soulagerait une partie de la pression exercée sur les refuges; des témoins ont expliqué que certaines femmes ne peuvent pas quitter les refuges une fois qu'elles sont prêtes à partir à cause de la pénurie de logements abordables[127]. Le nombre limité de lits dans les refuges peut aussi créer une

---

124 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 et 0850 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1000 (Violet Hayes, directrice générale, Island Crisis Care Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0935 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1030 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1000 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0930 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada).

125 Interval House, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 et 0855 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », ***mémoire***, mars 2017; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, octobre 2017.

126 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1215 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

127 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0945 (Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0925 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada).

situation où une femme ayant été victime de violence familiale pourrait choisir de demeurer ou de retourner avec son agresseur pour ne pas se retrouver à la rue[128].

La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance (SPLI) du gouvernement fédéral est un « programme communautaire [...] [qui] vise à prévenir et à réduire l'itinérance en fournissant un soutien direct et des fonds à 61 collectivités désignées dans l'ensemble des provinces et des territoires[129] ». Violet Hayes, directrice générale de l'Island Crisis Care Society, a proposé que les fonds provenant de la SPLI soient versés aux organismes sur une base pluriannuelle plutôt que sur une base annuelle, et que ces fonds puissent être utilisés pour financer des projets d'immobilisations, car le financement d'immobilisations aide les refuges à augmenter leur nombre de lits disponibles ou à élargir l'espace offert et à pouvoir donc fournir davantage de services[130]. Un fonctionnaire du ministère de l'Emploi et du Développement social a dit au Comité que le gouvernement fédéral a annoncé l'octroi d'un financement de 2,5 milliards de dollars à la SPLI sur les 11 prochaines années[131].

**Recommandation 11**

**Que le gouvernement du Canada dépose une loi concrétisant le droit au logement au Canada, conformément à ses obligations internationales, et qu'il investisse sans tarder, par l'intermédiaire de la Stratégie nationale sur le logement, dans le logement abordable afin de régler la crise de l'abordabilité du logement.**

---

128 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 et 0855 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0955 (Violet Hayes, directrice générale, Island Crisis Care Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0925 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1025 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society).

129 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1215 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

130 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0955 et 1000 (Violet Hayes, directrice générale, Island Crisis Care Society).

131 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1215 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

## 2. Problèmes de transport

Le manque de moyens de transport peut être un obstacle à la pleine participation économique des femmes. L'accès aux systèmes de transport en commun joue un rôle important puisqu'il aide les femmes à se prévaloir des ressources et des services de soutien, comme des services de santé et de garde d'enfants, et à intégrer le marché du travail[132]. Comme l'a déclaré Tracy Lee, présidente du Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, « [l]e transport est l'obstacle numéro un à l'accès à des soins de santé, à l'éducation et à l'emploi[133] ».

En milieu urbain, les coûts associés au transport en commun et le manque d'horaires convenables sont autant d'obstacles à la participation économique des femmes[134]. Dans les collectivités du Nord et les collectivités rurales ou éloignées, on observe souvent une absence de services de transport en commun, ce qui peut être problématique pour les femmes n'ayant pas les moyens de s'acheter une voiture. En parlant des communautés autochtones, Tracy Lee, présidente du Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, a dit :

> Nos routes [dans la réserve] laissent grandement à désirer. Dans certaines communautés frappées par une extrême pauvreté, les gens n'ont rien d'autre que de vieux bazous délabrés pour se déplacer. Si les routes étaient en meilleur état, leurs autos dureraient plus longtemps. Si les gens avaient de meilleures autos, ils pourraient les utiliser pour se rendre à leur travail, à la clinique ou au centre éducatif[135].

Jaime Smith, directrice principale, Centre pour l'emploi et l'innovation, Université St. Francis Xavier, a affirmé que les organisations de transport en commun « offrent aux collectivités locales des solutions innovatrices » pour mettre à leur disposition des services de transport fort nécessaires. Elle a convenu qu'il serait utile que des fonds fédéraux soient versés pour appuyer les organisations de transport en commun de collectivités rurales[136].

---

132 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0935 (Jaime Smith, directrice principale, Centre pour l'emploi et l'innovation, Université St. Francis Xavier, à titre personnel).

133 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1015 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

134 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1025 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

135 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1015 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

136 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0930 (Jaime Smith, directrice principale, Centre pour l'emploi et l'innovation, Université St. Francis Xavier, à titre personnel).

**Recommandation 12**

**Que le gouvernement du Canada investisse immédiatement et de façon soutenue dans l'infrastructure sociale – soit des installations et des services qui aident les personnes et les familles à satisfaires à leurs besoins sociaux – afin d'aider les femmes qui travaillent dans ce milieu ou qui dépendent de ces secteurs.**

**Recommandation 13**

**Que le gouvernement du Canada élargisse les critères d'admissibilité au Fonds pour l'infrastructure de transport en commun afin qu'ils incluent les organisations de transport en commun sans but lucratif et non gouvernementales dans les cas où des services de transport financés par les municipalités ne sont pas disponibles.**

**Recommandation 14**

**Que le gouvernement du Canada augmente immédiatement et de façon soutenue ses investissements dans les transports en commun de manière à garantir aux femmes des services de transport abordables, accessibles, fréquents et sécuritaires.**

## F. AUGMENTATION DU NOMBRE D'EMPLOIS PRÉCAIRES ET À TEMPS PARTIEL

Le Comité a entendu que le manque d'emplois sûrs et stables constitue un obstacle systémique qui empêche les femmes de parvenir à la sécurité économique[137]. Dans un mémoire, le Conseil économique des femmes a expliqué qu'il y a eu une hausse des emplois atypiques, qui incluent les emplois précaires et à temps partiel[138]. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper ce genre d'emplois que les hommes[139].

---

137 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1050 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

138 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

139 Voir par exemple : Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0925 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1010 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada); Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 1030 (Grace-Edward Galabuzi, professeur, Sciences politiques et administration publique, Université Ryerson, à titre personnel).

## 1. Emplois à temps partiel

Une fonctionnaire de CFC a signalé qu'environ 70 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, et que 37,8 % d'entre elles le font contre leur gré[140]. Elle a aussi expliqué que « si le secteur privé, le secteur public et d'autres employés aidaient davantage [ces femmes], elles préféreraient travailler à temps plein[141] ». D'après Kate McInturff, chargée de recherche au Bureau national du Centre canadien de politiques alternatives, si les femmes travaillant à temps partiel pour des raisons involontaires participaient pleinement à l'économie, « elles auraient gagné 20,6 milliards de dollars supplémentaires l'année dernière[142] ».

Dans un mémoire, Statistique Canada a souligné que les femmes sont plus enclines que les hommes à dire qu'elles sont malades, qu'elles doivent s'occuper des enfants et qu'elles agissent par choix personnel pour expliquer pourquoi elles travaillent à temps partiel[143]. Par exemple, 25,7 % des femmes travaillant à temps partiel invoquent la nécessité de « prendre soin des enfants » comme motif pour leur travail à temps partiel, par rapport à 4,7 % des hommes[144]. Les témoins ne s'entendaient pas à savoir si « prendre soin des enfants » devait être considéré comme une raison volontaire ou involontaire du travail à temps partiel. Statistique Canada l'inclut dans sa liste de raisons volontaires, alors que certains autres témoins croient que cela devrait être considéré comme une raison involontaire puisque de nombreuses femmes ne parviennent pas à trouver des services de garde abordables et accessibles[145].

Le Comité a appris que les femmes occupant des emplois à temps partiel ne travaillent peut-être pas suffisamment d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi, ce qui peut être problématique parce que « lors de ralentissements économiques, [les] emplois

---

140 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0910 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

141 *Ibid.*

142 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives).

143 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

144 *Ibid.*

145 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1030 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada).

[précaires et à temps partiel] sont souvent retirés du marché du travail[146] ». De plus, dans un mémoire, la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington a dit que le fait d'avoir un emploi à temps partiel a « des répercussions négatives sur [le Régime de pensions du Canada] et sur les régimes de pension privés[147] ».

## 2. Emplois précaires

Le Comité a appris que les emplois précaires nuisent à la sécurité économique des femmes. Selon l'Organisation internationale du travail, la précarité d'emploi fait souvent allusion à « l'absence ou l'insuffisance des droits et de la protection au travail » et inclut l'emploi informel, ainsi que des formes d'emploi formel, comme la sous-traitance, les contrats temporaires, le travail intérimaire et le travail à temps partiel involontaire[148]. De plus, le Comité s'est fait dire que les emplois précaires sont faiblement rémunérés et offrent peu d'avantages sociaux.

Le Comité a entendu que les emplois dans la fonction publique deviennent de plus en plus précaires, ce qui touche de manière disproportionnée les femmes, qui représentent la majorité des employés du secteur. Par exemple, Jennifer Howard, directrice administrative de l'Alliance de la fonction publique du Canada, a affirmé que le nombre d'emplois à temps plein dans la fonction publique est en baisse, alors que le nombre d'emplois à court terme et contractuels est en hausse[149]. Jane Stinson, chercheure associée à l'Institut canadien de recherches sur les femmes, a soutenu que, puisque la fonction publique représente une source importante de bons emplois pour les femmes, l'augmentation du nombre d'emplois précaires contribue à la pauvreté chez les femmes et à l'inégalité entre les sexes[150]. Des témoins ont dit au Comité qu'il est important de renverser la tendance vers les emplois contractuels et à court terme dans la fonction publique en négociant des conventions

---

146 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

147 *Ibid.*

148 Organisation internationale du travail, *Colloque d'ACTRAV sur le travail précaire (4-7 octobre 2011)*.

149 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

150 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1030 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

collectives[151] et en encourageant le gouvernement fédéral à créer des « emplois permanents[152] ».

Les femmes travaillant dans le secteur des arts et le milieu universitaire sont plus susceptibles que les hommes de se voir offrir des emplois contractuels et moins susceptibles d'occuper des postes de leadership[153]. Margot Young, professeure à l'Allard School of Law de l'Université de la Colombie-Britannique, a dit que les personnes ayant des contrats d'enseignement reçoivent un moins bon salaire et moins d'avantages sociaux que celles occupant un emploi menant à la permanence[154].

De plus, le Comité a appris que des préoccupations ont été soulevées au sujet des conditions de travail précaires dans le secteur de la vente au détail, dont la majorité des employés sont des femmes. Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, a expliqué au Comité que les travailleurs du secteur de la vente au détail ont des horaires imprévisibles et que les « [e]mployeurs ne garantissent pas toujours le nombre d'heures que travaillera un employé à temps partiel[155] ». Par conséquent, « les avis de quart de travail ne sont pas donnés suffisamment à l'avance, l'horaire de travail fait l'objet de changements de dernière minute, des quarts de travail sont annulés juste avant de commencer et des quarts de travail sont tronqués après l'arrivée de l'employé[156] ». Debora De Angelis a suggéré de modifier la loi pertinente afin d'« obliger les employeurs à adopter des

---

151 *Ibid.*, 1005; YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017.

152 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

153 Assemblée canadienne de la danse, Playwrights Guild of Canada, Professional Association of Canadian Theatres, Opera.ca, Pat the Dog Theatre Creation, Theatre Ontario, Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario, et Le Front des artistes canadiens, « Sécurité économique des femmes dans le secteur des arts et de la culture », *mémoire*, août 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1015 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1100 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

154 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1015 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

155 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

156 *Ibid.*

pratiques fiables pour l'établissement des horaires de travail et à fournir de meilleures périodes de préavis» pour les employés qui travaillent par quart de travail[157].

Les stages sont une forme courante d'emploi précaire pour les étudiants; les femmes sont touchées de manière disproportionnée par ce type de travail comparativement aux hommes, ce qui crée de l'insécurité financière et contribue à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans son mémoire, la Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique a indiqué que « les stagiaires non rémunérés sont essentiellement des femmes, ce qui reflète la dévaluation du travail des femmes qui se poursuit » et qui contribue à « la répétition des inégalités historiques auxquelles les femmes sont confrontées[158] ».

De nombreux secteurs d'emploi à prédominance traditionellement féminine comportent des stages non rémunérés au cours du parcours de formation, alors que les secteurs à prédominance traditionnellement masculine ont plus tendance à comprendre des stages rémunérés. Par conséquent, les femmes dans ces secteurs peuvent connaître des pressions financières considérables, se sentir comme des employées inférieures et souffrir du surmenage et de fatigue[159]. En outre, les données montrent que les stages non rémunérés n'augmentent pas de manière significative le taux d'accès à l'emploi des étudiants[160]. Certains témoins ont recommandé l'abolition des stages non rémunérés[161], mais on a noté que le gouvernement fédéral peut uniquement prendre des mesures pour mettre fin aux stages non rémunérés au sein des secteurs de l'économie relevant de la compétence fédérale.

Plusieurs témoins ont suggéré que le gouvernement fédéral offre « des services publics universels de grande qualité[162] », comme des services de garde, pour mettre fin aux

---

157 *Ibid.*

158 Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

159 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1015 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

160 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1015 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

161 Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1015 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0910 (Charlotte Kiddell,

162 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1010 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada).

emplois précaires[163]. Afin de protéger les personnes occupant des emplois précaires, Pat Armstrong, coprésidente du Comité de l'équité de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, a recommandé que le gouvernement fédéral collabore « avec les provinces et les territoires pour veiller à ce que les dispositions législatives sur l'emploi contiennent des mesures visant à protéger les travailleurs qui occupent des emplois précaires, y compris des échelles menant à un poste à temps plein[164] ».

**Recommandation 15**

**Que le gouvernement du Canada s'engage à mettre un terme à la pratique consistant à verser des allocations aux personnes vivant avec des handicaps pour effectuer un travail, car cela a pour effet de les rémunérer à un taux inférieur au salaire minimum établi dans chaque province et territoire, et qu'il s'engage également à créer des emplois et des débouchés intéressants pour ces personnes.**

**Recommandation 16**

**Que le gouvernement du Canada mette un terme à la pratique des stages non rémunérés dans les secteurs sous réglementation fédérale, et qu'il remplace les stages non rémunérés qui relèvent de sa compétence par des stages rémunérés.**

## G. PÉNURIE DE SERVICES DE SOUTIEN COMPLETS

On a dit au Comité que de nombreuses femmes bénéficieraient d'un accès à divers types de services de soutien pour améliorer leur sécurité économique, notamment de la formation sur la recherche d'emploi[165], des services d'aide juridique, des services de garde

---

163 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0925 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

164 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1100 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

165 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0955 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women).

d'enfants, du mentorat et des services de transport[166]. Par exemple, Ramona Lumpkin, rectrice de l'Université Mount Saint Vincent, a parlé au Comité d'un programme financé par le gouvernement fédéral, qui est offert aux femmes marginalisées et à faible revenu pour les aider à suivre une formation sur la recherche d'emploi et à obtenir une affectation d'une durée de 12 semaines dans un poste de débutant[167]. D'autres témoins ont parlé des services qu'ils offrent aux femmes qui quittent les refuges, notamment des services d'orientation, de counseling et de recherche d'emploi[168]. Anne Davis, coordonnatrice de programme à la Comox Valley Transition Society, a dit au Comité :

> [...] notre rôle consiste à offrir du counseling, des services de soutien pratique aux femmes qui s'efforcent d'entrer sur le marché du travail ou d'y revenir. Dans le cadre de notre programme d'emploi, nous aidons ces femmes, par exemple, à rédiger leur curriculum vitae et à se vêtir convenablement pour les entrevues, [...] et [...] [nous les accompagnons] tout au long du processus[169].

De plus, Anuradha Dugal, directrice des Programmes de prévention de la violence à la Fondation canadienne des femmes, a déclaré qu'il y a un besoin de fonds d'urgence pour les femmes; ainsi, si elles sont subitement aux prises avec des difficultés économiques, elles pourront obtenir un prêt d'urgence[170].

Des représentants du Centre de santé pour enfants Pathways ont suggéré que le gouvernement fédéral investisse dans des mesures destinées à aider les familles à avoir accès à l'ensemble des ressources et des services offerts en ayant recours à diverses approches, notamment en élaborant une initiative de coordination des services, en donnant de la formation aux fournisseurs de services sur les ressources disponibles et

---

166 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1020 (Denise Watters, stagiaire en soudage, Women Unlimited, Chantiers maritimes Irving inc.) et 0900 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 et 0850 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1030 (Ramona Lumpkin, rectrice, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

167 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1030 (Ramona Lumpkin, rectrice, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

168 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1020 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services; Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society).

169 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1020 (Anne Davis, coordonnatrice de programme, Comox Valley Transition Society).

170 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 et 0925 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes).

en créant un service pour aider ces familles à obtenir les services offerts par les différents systèmes[171].

Des témoins ont parlé de la nécessité d'un financement de base pluriannuel afin de permettre aux organismes communautaires de travailler de concert avec les femmes pour améliorer leur sécurité économique[172].

**Recommandation 17**

**Que le gouvernement du Canada élabore un mécanisme permettant : 1) d'évaluer la qualité et le rendement des projets financés à l'aide de fonds fédéraux; 2) de prolonger le financement de projets qui sont jugés efficaces.**

**Recommandation 18**

**Que le gouvernement du Canada offre immédiatement et de façon soutenue du financement de fonctionnement pluriannuel garanti à des organismes de femmes et des groupes communautaires de première ligne pour veiller à ce qu'ils puissent répondre à la demande croissante pour leurs services.**

## 1. Accès à la justice et à l'aide juridique

Le Comité a entendu que l'accès à la justice et à des services d'aide juridique joue un rôle clé dans la protection des droits économiques et sociaux des femmes[173]. Kasari Govender, directrice exécutive du West Coast Women's Legal Education and Action Fund, a expliqué l'importance d'offrir aux femmes une aide juridique en droit de la famille :

> Les études permettent de croire que le revenu médian des femmes durant l'année de leur séparation ou de leur divorce baisse d'environ 30 %, alors que celui des hommes baisse de 6 % seulement. Les études révèlent également qu'à plus ou moins long terme, le revenu des hommes revient à ce qu'il était, mais pas celui des femmes. Le divorce à lui seul coûte cher. Une requête en divorce devant juge qui dure deux jours coûte à peu près 20 000 $. Le membre du couple qui s'occupe d'élever les enfants doit débourser

171 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0910 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways) et 0940 (Jenny Greensmith, directrice générale, Centre de santé pour enfants Pathways).

172 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1005 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society); Centre WAVAW d'aide aux victimes d'agression sexuelle, « Énoncé de politique : La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

173 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

> beaucoup d'argent et nous savons que c'est à la femme que l'on attribue encore ce rôle, et ça coûte cher d'être le membre du couple qui gagne le moins d'argent en raison de l'inégalité des salaires des hommes et des femmes. Tous ces facteurs mis ensemble mènent à la conclusion que le recours à un avocat en cas de séparation ou de divorce améliore la situation économique de la femme en question et finira par accroître l'égalité économique des hommes et des femmes au pays[174].

Le Comité a été informé qu'il existe plusieurs inquiétudes concernant l'accès des femmes à la justice. Premièrement, on a dit au Comité que l'appui financier aux programmes d'aide juridique en matière civile avait diminué[175]. Kasari Govender, directrice exécutive du West Coast Women's Legal Education and Action Fund, a dit au Comité que le financement de l'aide juridique, plus particulièrement de l'aide juridique en matière civile, devrait être augmenté « pour garantir l'accès des femmes, en particulier les femmes victimes de la violence, les femmes autochtones et les femmes handicapées, à une aide juridictionnelle adaptée dans toutes les juridictions[176] ». M^me^ Govender a également dit que les « [f]emmes qui mettent fin à leurs relations avec un conjoint ou une conjointe sans faire intervenir la loi sacrifient souvent le droit légal à un soutien économique pour avoir la garde de leurs enfants et pour se mettre à l'abri, elles et leurs enfants, d'actes de violence[177] ».

Dans un mémoire, le Vancouver Rape Relief and Women's Shelter a suggéré que de l'aide juridique soit offerte aux mères désireuses d'échapper à la violence familiale afin de les aider à payer les honoraires d'avocat qu'elles pourraient avoir à assumer quand elles cherchent à obtenir la garde de leurs enfants. L'organisme a dit que les « [h]ommes ont souvent plus d'argent pour embaucher des avocats. Les femmes, quant à elles, doivent se contenter d'avocats de service, d'une quantité insuffisante d'heures d'aide juridique gratuite, ou encore régler la cause en faisant de la médiation ou en suivant d'autres

---

174 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

175 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1105 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

176 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire,* octobre 2017. Voir aussi : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

177 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

processus (ce qui oblige la femme à se conformer aux demandes de l'homme et ce qui contribue à maintenir une partie de son contrôle sur elle)[178] ».

En outre, dans son mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a laissé entendre que l'évaluation de l'état des revenus pour déterminer l'admissibilité à de l'aide juridique en matière civile a empêché beaucoup de femmes à faible revenu d'accéder à ce service. Le groupe a demandé une révision du critère afin que plus de femmes puissent recevoir une aide juridique en matière civile[179].

De plus, le Comité a entendu parler du Programme de contestation judiciaire nouvellement rétabli qui va « fournir un soutien financier aux Canadiens afin qu'ils aient accès aux tribunaux pour des causes types d'importance nationale. Ce soutien vise aussi à clarifier et à faire valoir certains droits constitutionnels et quasi constitutionnels en matière de langues officielles et de droits de la personne au Canada[180] ». Dans un mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a recommandé que le programme prévoie des fonds pour les demandes présentées au titre de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qu'il assure le « financement des contestations concernant les droits à l'égalité aux termes des lois provinciales, territoriales et fédérales » et qu'il conserve « sa structure communautaire[181] ».

Finalement, le Comité a entendu des préoccupations soulevées par les témoins au sujet du processus de versement des pensions alimentaires. Kasari Govender, directrice exécutive du West Coast Women's Legal Education and Action Fund, a dit qu'il est important de simplifier la procédure de demande en vue de diminuer les coûts juridiques que doivent assumer les femmes et de leur éviter de devoir passer par les tribunaux[182]. Elle a recommandé que le gouvernement fédéral organise une consultation « afin de trouver un meilleur système, peut-être une procédure administrative » qui pourrait « désengorger le

---

178 Vancouver Rape Relief and Women's Shelter, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, août 2017.

179 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

180 Gouvernement du Canada, *Fiche d'information – Programme de contestation judiciaire*.

181 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

182 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1210 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

système judiciaire » et éliminer, pour les parents, les coûts que représentent les honoraires des avocats[183].

**Recommandation 19**

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre du Transfert canadien en matière de programmes sociaux, réserve des sommes à l'aide juridique civile pour s'assurer que les femmes puissent faire appel au système judiciaire partout au Canada, en accordant une attention spéciale à l'aide juridique destinée aux survivantes de violence, aux femmes autochtones et aux femmes vivant avec des handicaps.**

**Recommandation 20**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, s'assure que le Programme d'aide juridique réponde aux besoins des personnes vulnérables sur le plan financier en ce qui concerne l'aide juridique.**

## H. TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

Le Comité a été informé que les femmes font plus d'heures de travail non rémunéré que leurs homologues masculins, ce qui freine leur participation à la population active et leur avancement économique[184]. Donna Lero, professeure émérite au Centre for Families, Work & Well-Being de l'Université de Guelph, a expliqué que le travail non rémunéré comprenait les heures consacrées aux tâches ménagères, aux soins prodigués à une personne âgée ou à un membre de la famille vivant avec un handicap et à la garde

183 *Ibid.*

184 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives) et 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0950 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0845 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel); Réseau canadien pour la santé des femmes, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, mai 2017.

d'enfants[185]. Bien que le bénévolat soit considéré comme une forme de travail non rémunéré, les témoins n'en ont pas parlé en détail.

Selon de récentes données de Statistique Canada, les Canadiennes sont responsables de 65 % des heures totales consacrées à la garde des enfants au sein des ménages[186]. De plus, en 2015, les femmes ont passé approximativement 4 heures par jour à la prestation de soins non rémunérés comparativement à 2,4 heures pour les hommes[187]. D'après la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, la valeur annuelle du travail non rémunéré accompli par les femmes est évaluée à 319 milliards de dollars[188].

## 1. Le sexe et la division du travail non rémunéré

Le Comité a appris que les normes culturelles tendent à renforcer le rôle des femmes comme principales dispensatrices de soins aux enfants et aux aînés[189]. Dans un mémoire, Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons ont expliqué qu'« il existe en milieu de travail et dans les communautés des normes solidement enracinées selon lesquelles les femmes devraient être les principales pourvoyeuses de soin et les hommes les principaux soutiens de famille[190] ». Ce sont souvent les femmes « qui finissent par demeurer à la maison quand il faut choisir entre les soins à donner à une

---

185 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

186 *Ibid.*, 0850 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

187 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

188 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

189 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0945 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0845 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel); Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

190 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

personne et un emploi rémunéré[191] ». Plusieurs témoins ont reconnu qu'un grand nombre de mères souhaitent s'occuper de leurs proches sans être rémunérées, comme rester à la maison avec leurs enfants, et les témoins ont reconnu la validité de ce choix[192]. Toutefois, les témoins ont aussi soutenu qu'un grand nombre de mères, plus particulièrement les mères seules ou vivant dans la pauvreté, se trouvent dans une situation où elles ne peuvent pas vraiment ou pas du tout refuser d'accepter du travail non rémunéré[193].

De surcroît, la division du travail non rémunéré en soi peut être sexospécifique : « [C]e sont les femmes qui en offrent généralement le plus et qui exécutent des tâches qui prennent plus de temps et qui sont moins flexibles » que celles que les hommes exécutent. À titre d'exemple, les femmes font plus de travaux ménagers et s'occupent davantage de la préparation des repas, et elles offrent plus de soins personnels et médicaux. Les hommes s'occupent davantage du transport et de l'entretien du domicile, comme le déneigement[194].

Le travail non rémunéré peut être influencé par des facteurs culturels. Par exemple, à cause de valeurs familiales traditionnelles, des barrières linguistiques et d'autres facteurs, de nombreuses familles d'immigrants et de réfugiés ne placeront pas leurs parents âgés dans des maisons de retraite. Par conséquent, les immigrantes et les réfugiées qui prodiguent des soins non rémunérés ont peut-être des besoins différents des autres groupes de femmes[195].

Les témoins reconnaissent que, même si les hommes consacrent plus de temps aux travaux ménagers et à la prestation de soins, l'égalité entre les hommes et les femmes n'a

---

191 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

192 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0915 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada; Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1040 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology).

193 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0920 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

194 *Ibid.*, 0845; Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

195 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0845 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

pas encore été atteinte[196]. Comme l'a expliqué Jennifer Howard, directrice administrative de l'Alliance de la fonction publique du Canada, « alors que la participation des femmes au marché du travail a augmenté au fil des ans, celle des hommes à la prestation de soins n'a pas augmenté proportionnellement[197] ». Les témoins ont dit au Comité qu'il doit y avoir un changement soutenu dans les normes sociales afin que les responsabilités relatives à la prestation de soins soient partagées plus équitablement entre les hommes et les femmes[198]. Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins à l'Université Brock, a expliqué que « la participation accrue des hommes aux soins peut effectivement mener à un changement de valeurs politiques et culturelles et de conditions socioéconomiques concernant le travail rémunéré et non rémunéré[199] ». On a recommandé que le gouvernement fédéral élabore une campagne de sensibilisation nationale afin de montrer que l'égalité entre les hommes et les femmes consiste à « participer aux soins, à partager le travail, à prendre les décisions à deux et à [partager les] récompenses[200] ».

Le congé parental réservé au second parent (qui est généralement un homme) peut entraîner un changement des valeurs sociales et culturelles et amener une meilleure

---

196 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes); Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*; Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0920 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

197 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

198 *Ibid.*, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0945 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

199 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

200 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0955 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles).

répartition des responsabilités parentales et des tâches ménagères[201]. Le Comité a appris que, au Québec, où il existe un congé parental réservé au second parent, « les hommes qui ont pris ce congé vont vraisemblablement, cinq ans plus tard, faire plus de travail domestique[202] ».

### 2. Répercussions de la prestation de soins non rémunérés sur la sécurité économique des femmes

Le Comité a entendu que le fait qu'une part disproportionnée du travail non rémunéré incombe aux femmes a des répercussions négatives sur leur accès à l'éducation, leur participation au marché du travail, leur avancement professionnel, leurs possibilités de formation, leur santé, leurs relations personnelles, ainsi que leurs ressources financières actuelles et futures[203].

Par conséquent, certaines femmes pourraient vivre dans la pauvreté à leur retraite à cause des responsabilités d'aidants qu'elles ont assumées au cours de leur vie[204]. Les témoins ont souligné les répercussions qu'ont sur la sécurité économique des femmes le fait d'avoir la

---

201 Voir, par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0900 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1050 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1025 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology) et 0940 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0920 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit).

202 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0930 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor).

203 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel) et 0910 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0845 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

204 Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

responsabilité de prodiguer des soins non rémunérés. Ces répercussions sont décrites dans la présente section.

Premièrement, les femmes entrent sur le marché du travail et en sortent plus fréquemment que les hommes pour prendre soin de leurs enfants, d'aînés et d'autres personnes, ce qui les rend souvent inadmissibles à l'assurance-emploi et peut leur faire perdre de précieux revenus potentiels[205]. Lors de leur retour sur le marché du travail, les femmes pourraient se rendre compte que leurs compétences sont dépassées et qu'elles ont besoin d'une formation supplémentaire afin de se qualifier pour des emplois qu'elles occupaient par le passé[206]. Le Comité a entendu que les politiques décrites comme favorables à la famille ne s'appliquent souvent qu'aux femmes, ce qui confirme le rôle des femmes comme aidantes naturelles et décourage les hommes qui veulent en faire autant qu'elles. Dans un mémoire, Donna S. Lero a dit au Comité que de nombreux aidants naturels estimaient qu'ils ne pouvaient se prévaloir des modalités de travail flexibles offertes au travail « sans mettre en jeu leur sécurité d'emploi ou nuire à la progression de leur carrière[207] ». Les lieux de travail favorables à la famille sont discutés en détail plus loin dans le rapport.

En outre, les femmes sont surreprésentées dans certains types de professions, comme l'enseignement, qui sont plus susceptibles de leur permettre de faire leur travail non rémunéré, ce qui est un facteur contributif à la ségrégation professionnelle[208]. Certains témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral investisse davantage dans l'économie des soins et l'infrastructure sociale, comme il a été décrit dans une section antérieure[209].

Par ailleurs, les femmes sont aussi surreprésentées dans les emplois à temps partiel, occasionnels ou atypiques. Ces emplois leur donnent la flexibilité nécessaire pour concilier leur travail rémunéré et leur travail non rémunéré, mais, souvent, ne procurent pas

---

205 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

206 Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

207 Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

208 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives).

209 *Ibid.*, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Mariam Pirzada, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sein de la main-d'oeuvre », *mémoire*, août 2017; Alana Changoor, *Mémoire*, août 2017.

suffisamment de sécurité et de stabilité, en plus d'offrir un salaire moindre et peu d'avantages sociaux[210]. Le Comité s'est fait dire que le gouvernement fédéral devrait améliorer la souplesse du régime d'assurance-emploi, des congés parentaux et des congés de soignant afin de les rendre plus accessibles aux femmes qui assument la plus grande part des soins aux familles[211]. Par exemple, on a recommandé que le gouvernement fédéral revoie les critères du programme de prestations de soignant, car son utilisation est limitée, y compris en autorisant le congé pour la prestation de soins à une personne souffrant d'une maladie grave, mais pas nécessairement mortelle[212]. Plusieurs autres changements recommandés sont décrits dans les sections sur les congés parentaux et l'assurance-emploi.

De plus, les femmes qui continuent à travailler tout en s'occupant d'une personne doivent parfois refuser des promotions ou réduire leurs heures de travail et sont moins productives, ont moins d'énergie et s'impliquent moins dans leur milieu de travail[213]. Les femmes qui assument des responsabilités d'aidants naturels peuvent éprouver des problèmes de santé[214]. Par exemple, elles signalent de hauts niveaux de stress et d'anxiété,

---

210 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1000 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, « Mémoire présenté par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) au Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0845 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0850 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways).

211 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

212 Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

213 Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

214 Association canadienne des personnes retraitées, « Observations à l'intention du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juillet 2017; Réseau canadien pour la santé des femmes, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, mai 2017.

plus particulièrement dans les situations où elles s'occupent d'un parent vivant avec un handicap sévère[215].

Finalement, des femmes peuvent quitter le marché du travail (définitivement ou temporairement) ou prendre une retraite anticipée pour prodiguer des soins non rémunérés. Cette situation peut entraîner une perte de revenu, une perte d'accès aux avantages sociaux fournis par l'employeur et une perte d'années de service ouvrant droit à pension, ce qui se répercute sur leur sécurité financière et mène à l'instabilité financière (surtout à la retraite)[216]. Dans un mémoire, l'Association canadienne des personnes retraitées a recommandé que le gouvernement fédéral adopte un crédit pour les aidants naturels « qui crédite au moins 100 $ par semaine aux aidants naturels à temps plein non rémunérés[217] ».

### 3. Reconnaître la valeur du travail non rémunéré

On a dit au Comité qu'un changement s'impose tant au gouvernement fédéral que dans l'ensemble de la société pour reconnaître et valoriser le travail non rémunéré accompli par les femmes et les hommes[218]. Par exemple, Jane Stinson, chercheure associée à l'Institut

---

215 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0900 (Geneviève Dion, cofondatrice, Parents jusqu'au bout); Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

216 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0845 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0905 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0920 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel); Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

217 Association canadienne des personnes retraitées, « Observations à l'intention du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juillet 2017.

218 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0925 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0900 (Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale); Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

canadien de recherches sur les femmes, a suggéré que le gouvernement fédéral contribue à la création d'une campagne publicitaire qui souligne la valeur du travail non rémunéré[219].

Des témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral offre des programmes d'aide financière pour les aidants naturels, par exemple un crédit d'impôt non remboursable ou des prestations supplémentaires[220]. On a également dit au Comité à quel point il est important que les aidants naturels à temps plein soient en mesure de cotiser à un régime de retraite[221].

Meg Gingrich, du Syndicat des Métallos, a recommandé que le gouvernement fédéral veille à offrir des programmes de soins financés par l'État et accessibles à tous afin que la société canadienne « ne [transfère] pas tous ces soins vers la collectivité et la sphère familiale, sinon, de nouveau, la femme se retrouvera à prendre encore plus de responsabilités[222] ». Dans un mémoire, l'Association Caregivers Nova Scotia a recommandé que le gouvernement fédéral augmente l'aide fournie dans le secteur des soins en versant des fonds supplémentaires dans les programmes de jour pour adultes et en offrant des bourses et des prêts non remboursables aux étudiants qui poursuivent une carrière d'auxiliaires aux soins continus et à domicile[223].

Des témoins ont dit qu'il était important de dresser des statistiques sur le travail non rémunéré pour lui attribuer une valeur et que Statistique Canada devait contribuer à la

---

219 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1015 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

220 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1015 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0905 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0905 (Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale); Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

221 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0935 (Geneviève Dion, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

222 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0940 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

223 Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

comptabilisation du travail non rémunéré des Canadiens[224]. Par exemple, le Comité a entendu que Statistique Canada devrait évaluer et calculer la valeur du travail non rémunéré au Canada et mesurer ses effets sur le produit intérieur brut, ainsi que sur le revenu des femmes, leur entrée sur le marché du travail ou leur sortie[225]. Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications à l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, a recommandé que Statistique Canada s'assure qu'une question sur le travail non rémunéré et les activités à la maison soit incluse dans le questionnaire long lors du Recensement de 2021[226]. Elle a également recommandé que le gouvernement fédéral fasse du premier mardi d'avril la Journée nationale du travail non rémunéré pour faire comprendre aux gens le fardeau que représente le travail non rémunéré[227].

Des témoins ont parlé au Comité des obstacles auxquels se heurtent les femmes qui prodiguent des soins à des membres de leur famille, par exemple à des aînés et à des enfants et parents vivant avec des handicaps. Cette question est abordée en détail dans les sections qui suivent.

## 4. Soins prodigués à des membres de la famille

### a. Soins prodigués aux aînés

Le nombre de personnes prodiguant des soins à des aînés augmente parce que « la population vieillit et que les percées médicales permettent de soulager ceux qui souffrent de maladies chroniques[228] ». Tamara Daly, professeure agrégée à la School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé et directrice du York University Centre for Aging Research and Education à l'Université York, a dit au Comité que, selon Statistique Canada, en 2012, 5,4 millions

---

224 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0900 (Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale).

225 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0900 (Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

226 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0900 (Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale).

227 *Ibid.*

228 Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

de Canadiens offraient des soins à un aîné « souffrant d'une maladie chronique, d'un handicap ou d'un problème relatif au vieillissement[229] ». Dans un mémoire, l'Association Caregivers Nova Scotia a expliqué que, par « aidant naturel », on entend une personne — soit un conjoint, un enfant adulte ou par alliance, un parent, un frère ou une sœur, un jeune, un membre de la famille élargie ou un ami — qui « à la maison ou dans un établissement, prodigue des soins à un proche qui souffre d'un problème de santé physique ou mentale, d'une maladie chronique ou qui est fragile ou âgé[230] ». Les soins aux aînés comprennent les soins de santé et les soins sociaux[231], dont « les soins corporels, l'aide avec les repas et l'organisation, par exemple, des rendez-vous médicaux et des finances, les transports et l'aide à la maison, notamment le nettoyage et l'entretien[232] ».

Les personnes qui prodiguent des soins gratuitement à un aîné sont souvent eux-mêmes âgées et peuvent avoir des enfants dont elles doivent aussi s'occuper[233]. Comme l'Association Caregivers Nova Scotia l'a déclaré dans un mémoire, « [l]a plupart des familles ne peuvent survivre financièrement si tous les adultes n'occupent pas un emploi rémunéré, et les aidants naturels doivent souvent s'occuper de deux foyers — le leur et celui de leur bénéficiaire de soins — tout en travaillant et en élevant des enfants[234] ».

Le Comité a appris que prodiguer des soins à des aînés représente un énorme fardeau économique pour les familles parce qu'elles pourraient avoir à payer des soins

---

229 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0845 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

230 Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

231 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0920 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

232 *Ibid.*, 0845.

233 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0910 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1025 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1030 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

234 Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

supplémentaires qui ne sont pas financés par l'État[235]. Dans un mémoire, l'Association Caregivers Nova Scotia a dit que « [l]es menues dépenses peuvent être inattendues et pénibles, et augmenter imperceptiblement au fil des années de soins ». Ces dépenses incluent le « paiement des épiceries, du loyer, des médicaments, du transport, de l'équipement ou des services de soins à domicile sous contrat privé[236] ». Linda Davis, première vice-présidente de la Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles, a dit au Comité que nous avons besoin d'« un meilleur système de soins aux personnes âgées[237] ». Par exemple, certaines personnes n'ont peut-être pas les moyens de suivre des programmes de jour ou ne sont pas en mesure de trouver un moyen de transport pour se rendre à l'endroit où sont offerts ces programmes[238]. Dans un mémoire, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail a déclaré que le gouvernement fédéral devrait créer un programme de subventions aux services de soutien dans les résidences pour aînés[239].

### b. Soins prodigués aux enfants

Le manque de services de garde d'enfants abordables et d'excellente qualité pousse de nombreuses familles à décider d'avoir un parent au foyer qui, dans la majorité des cas, est la femme[240]. Des renseignements sur la prestation de soins aux enfants sont fournis dans la section à venir sur la garde d'enfants.

---

235 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0845 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

236 Association Caregivers Nova Scotia, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

237 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0955 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles).

238 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0935 (Tamara Daly, professeure agrégée, School of Health Policy and Management, titulaire de la Chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé, directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York, à titre personnel).

239 Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, « La sécurité économique des femmes – Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada », *mémoire*, mai 2017.

240 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0910 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel); Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

### c. Soins prodigués à des membres de la famille et à des enfants vivant avec des handicaps

Le Comité a entendu que les femmes s'occupant de membres de leur famille et d'enfants vivant avec des handicaps subissent des difficultés et des pressions financières extrêmes[241] et qu'elles ont du mal à maintenir leur participation au marché du travail. Marilyne Picard, cofondatrice de Parents jusqu'au bout, a dit : « Nous sommes des femmes diplômées, nous avions une carrière, une indépendance financière, des projets ainsi qu'un pouvoir d'achat, mais la vie a drôlement fait les choses, puisqu'elle nous a offert un enfant gravement malade et lourdement handicapé[242]. » Des témoins ont expliqué que les femmes s'occupant d'enfants vivant avec des handicaps sévères ne sont souvent pas en mesure de retourner au travail lorsque les enfants grandissent, car ces derniers nécessitent des soins réguliers et continus, peu importe leur âge[243]. En outre, Geneviève Dion, cofondatrice de Parents jusqu'au bout, a indiqué qu'environ 85 % des couples ayant des enfants vivant avec des handicaps sévères se séparent, ce qui force souvent les femmes à devoir s'occuper seules de leurs enfants[244].

Les femmes ayant des enfants vivant avec des handicaps sévères éprouvent souvent des difficultés au travail parce qu'elles doivent fréquemment s'absenter pour se rendre à des rendez-vous médicaux ou, dans certains cas, régler des situations difficiles à la garderie ou à l'école[245]. Le Comité a également appris que les femmes prenant soin d'enfants vivant avec des handicaps doivent souvent quitter leur emploi ou accepter des emplois à temps partiel ou moins bien rémunérés afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants[246]. Les fondatrices de Parents jusqu'au bout ont expliqué que les soins prodigués aux enfants vivant avec des handicaps peuvent inclure « des gavages, des succions, des soins de

---

241 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0900 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout); Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

242 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0900 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

243 *Ibid.* (Geneviève Dion, cofondatrice, Parents jusqu'au bout); Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

244 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0900 (Geneviève Dion, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

245 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0850 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways); Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

246 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0845 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0850 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways).

trachéotomie et plusieurs administrations de médicaments[247] », ainsi que « des exercices quotidiens de physiothérapie, d'ergothérapie, d'orthophonie, d'inhalothérapie ». Il faut aussi préparer « le sac de gavage, les médicaments, le fauteuil roulant, les papiers, la paperasse et les ordonnances[248] ».

Aucune compensation n'est offerte pour la perte de la rémunération professionnelle des personnes qui doivent rester chez elles pour s'occuper de leurs enfants[249]. Elles ne sont donc pas en mesure de cotiser à un régime de retraite[250]. Certaines femmes vivent dans la pauvreté parce qu'elles prennent soin de leurs enfants vivant avec des handicaps[251]. Marilyne Picard, cofondatrice de Parents jusqu'au bout, a expliqué :

> [Une aide financière est] nécessaire pour répondre aux nombreux besoins de nos enfants : leur thérapie spécialisée, les médicaments coûteux non couverts par le régime, le paiement du transport en ambulance et des frais relatifs aux hospitalisations tels que les frais de stationnement et la nourriture. Par contre, pour nous, en tant que femmes canadiennes, aucune compensation n'est offerte pour la perte de notre rémunération professionnelle. Notre situation financière ne nous permet de cotiser à aucun régime de retraite ni d'épargner pour quoi que ce soit. Nous n'avons plus de pouvoir d'achat. Il est donc difficile pour nous, voire impossible, d'acquérir une maison et d'acheter un véhicule adapté, qui est pourtant nécessaire à nos enfants. Nous devenons dépendantes financièrement de notre conjoint, pour les 15 % qui sont encore en couple, ou de la société, ce qui nous ramène dans les années 1950 ou même à l'époque précédant le droit de vote des femmes[252].

Connie Laurin-Bowie, directrice générale d'Inclusion International, a dit au Comité qu'il est important que l'on reconnaisse les soins offerts par les familles prodiguant des soins à une personne vivant avec un handicap en leur versant régulièrement des prestations de soutien du revenu[253].

---

247 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0900 (Geneviève Dion, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

248 *Ibid.* (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

249 *Ibid.*, 0905.

250 *Ibid.*; Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

251 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0850 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways).

252 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0900 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

253 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0925 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International).

On a dit au Comité que les familles ayant des enfants vivant avec des handicaps ne sont souvent pas conscientes des ressources à leur disposition ou sont mal renseignées à ce sujet[254], et qu'il est difficile, laborieux et long de s'y retrouver dans le labyrinthe des services offerts par les différents ordres de gouvernement[255]. Par exemple, Anne Day, présidente fondatrice de Company of Women, a dit au Comité : « Il est extrêmement difficile de s'y retrouver dans le labyrinthe des services offerts et des critères applicables[256]. »

Les témoins ont aussi expliqué que les formulaires que les parents doivent remplir sont souvent longs et complexes et que certains d'entre eux exigent qu'on joigne des documents pour lesquels les parents doivent payer pour les obtenir, par exemple des notes de médecins[257]. Plusieurs témoins ont souligné que les parents vivant dans la pauvreté n'ont parfois pas les moyens financiers d'obtenir ces documents ou de cotiser à des programmes d'épargne, comme les régimes enregistrés d'épargne-invalidité[258]. Certains témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral investisse dans des mesures visant à aider les familles dans le besoin à accéder à la totalité des ressources et des services disponibles par l'entremise de diverses approches : élaborer une initiative pour coordonner les services; offrir une formation aux fournisseurs de service sur les ressources offertes; et établir un service afin d'aider ces familles à s'y retrouver dans les divers systèmes[259].

Le Comité s'est fait dire que les familles d'enfants vivant avec des handicaps sévères doivent souvent tenir des activités de financement afin de mobiliser les ressources

---

254 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0910 et 0940 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways) et 0940 (Jenny Greensmith, directrice générale, Centre de santé pour enfants Pathways).

255 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1025 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0905 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways).

256 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1025 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women).

257 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0935 (Jennifer Howell, conseillère parentale, Centre de santé pour enfants Pathways; Jenny Greensmith, directrice générale, Centre de santé pour enfants Pathways).

258 *Ibid.*, 0910 (Jenny Greensmith, directrice générale, Centre de santé pour enfants Pathways); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0925 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout).

259 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0910 (Jennifer Howell, Centre de santé pour enfants Pathways) and 0940 (Jenny Greensmith, directrice générale, Centre de santé pour enfants Pathways).

financières nécessaires pour prendre soin de leurs enfants, ce qui est extrêmement difficile sur le plan émotif[260].

Même avec toutes les difficultés physiques et financières que les parents doivent surmonter quand ils s'occupent de leurs enfants vivant avec des handicaps, Parents jusqu'au bout a dit au Comité, dans un mémoire, qu'il est important que les enfants vivant avec des handicaps sévères restent avec leur famille, dans la mesure du possible :

> [G]arder l'enfant auprès de la famille biologique est, de loin, la meilleure solution pour l'enfant. Les parents sont les mieux placés pour connaître les besoins de l'enfant et y répondre adéquatement, avec attention et amour. Il s'ensuit également une économie de société considérable, car si nous placions nos enfants, cela coûterait beaucoup plus cher au gouvernement[261].

Certaines prestations fiscales fédérales qui visent à aider les parents prodiguant des soins à leurs enfants vivant avec des handicaps, comme la Prestation pour enfants handicapés, prennent fin quand les enfants atteignent l'âge de 18 ans. Toutefois, Parents jusqu'au bout a expliqué, dans un mémoire, qu'un enfant vivant avec un handicap sévère, âgé de 18 ans ou plus, doit encore se faire garder par un adulte expérimenté[262]. On a recommandé que les enfants vivant avec des handicaps sévères continuent de toucher des prestations après l'âge de 18 ans, et que les parents qui prennent soin d'eux aient accès à « une pension ou une prestation stable à [leur] nom qui serait implantée à long terme[263] ». Dans un mémoire, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada a déclaré qu'il faudrait bonifier la Prestation pour enfants handicapés[264]. De plus, dans un mémoire, Parents jusqu'au bout a souligné qu'il était important que ces prestations soient régulières et permanentes[265].

---

260 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0925 (Marilyne Picard, cofondatrice, Parents jusqu'au bout); Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

261 Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

262 *Ibid.*

263 *Ibid.*

264 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

265 Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

**Recommandation 21**

**Que le gouvernement du Canada envisage la transformation du crédit d'impôt non remboursable pour les aidant familiaux en prestation pour aidants familiaux non imposable.**

**Recommandation 22**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, augmente le soutien financier pour les organismes et les projets communautaires qui offrent des services aux adultes vivant avec des handicaps et à leur famille.**

## I. FEMMES À RISQUE D'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

Le Comité a entendu que certains groupes de femmes sont aux prises avec des difficultés particulières qui limitent leur capacité de participer à l'économie et de jouir d'une plus grande sécurité économique[266]. Par exemple, une fonctionnaire de CFC a dit que « [q]uand on observe la situation économique des Canadiennes à travers le prisme de la diversité, il devient évident que certains segments de la population féminine sont nettement plus désavantagés que d'autres[267] ». Comme l'a déclaré Anuradha Dugal, directrice des Programmes de prévention de la violence à la Fondation canadienne des femmes, « [a]u Canada, les femmes continuent d'être marginalisées sur le plan économique, et surtout les femmes de couleur, les femmes autochtones, les femmes des régions rurales et nordiques, les femmes qui se désignent en tant que LGBTQ [lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer], les femmes âgées, les immigrantes, les femmes handicapées et les jeunes femmes[268] ».

On a informé le Comité que les discussions sur l'autonomisation et le leadership économiques n'incluent souvent pas d'examen des obstacles systémiques qui nuisent plus

---

266 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0945 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1050 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Réseau canadien pour la santé des femmes, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, mai 2017

267 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

268 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes).

particulièrement aux femmes les plus marginalisées et des solutions à ces obstacles[269]. Des témoins ont dit au Comité que l'égalité ne peut pas être pleinement atteinte tant que l'on n'a pas éliminé les inégalités dont sont victimes ces groupes de femmes[270].
Vicky Smallman, directrice nationale du Service de la condition féminine et des droits de la personne au Congrès du travail du Canada, a expliqué :

> Les femmes ne jouiront jamais d'une justice économique à moins d'améliorer le sort de chacune d'elles, surtout celles qui sont le plus marginalisées. Nous savons que les obstacles à l'égalité sont plus importants pour les femmes des minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes handicapées, ainsi que pour les mères monoparentales. Par conséquent, si nous mettons l'accent sur les femmes qui sont déjà privilégiées, disons, en veillant à ce qu'elles occupent un plus grand nombre de postes de direction, [...] nous ne progresserons pas[271].

Les défis et les obstacles particuliers auxquels se heurtent les femmes autochtones, les femmes vivant dans des collectivités rurales et éloignées, les mères monoparentales, les immigrantes et les réfugiées, les femmes vivant avec des handicaps et les aînées sont décrits dans les sections qui suivent.

## 1. Femmes autochtones

Une fonctionnaire de CFC a dit au Comité que le taux de pauvreté des femmes autochtones au Canada est trois fois plus élevé que celui de l'ensemble des femmes au pays[272]. Dans un mémoire, l'Association nationale des centres d'amitié a fait part de quelques statistiques provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages, menée en 2011, qui montre la situation économique des femmes autochtones :

- en 2011, 50,4 % des femmes autochtones de 15 ans et plus avaient un emploi, ce qui est inférieur au taux d'emploi chez les femmes non autochtones et les hommes autochtones[273];

---

269 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1040 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition feminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

270 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0855 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

271 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1040 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition feminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada).

272 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

273 Association nationale des centres d'amitié, « La sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mai 2017.

- en 2011, le taux de chômage chez les femmes autochtones (13,3 %) était presque deux fois supérieur au taux chez les femmes non autochtones (7,2 %)[274].

Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, s'est dite préoccupée par la « faible participation des femmes autochtones sur le marché du travail, en particulier dans les postes de responsabilité et postes décisionnels, par les taux de chômage démesurément élevés et les salaires moindres de celles-ci par rapport aux hommes et aux femmes non autochtones[275] ». Dans un mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a proposé que le gouvernement fédéral élabore un plan intégré visant à améliorer les conditions socioéconomiques des femmes autochtones[276].

Lorsqu'ils ont parlé de la sécurité économique des femmes autochtones, plusieurs témoins ont déclaré que le contexte est différent selon l'endroit où celles-ci vivent, mais que, dans tous les cas, les femmes autochtones se heurtent à bon nombre des mêmes obstacles. Par exemple, un problème unique aux femmes des Premières Nations vivant dans les réserves est le fait qu'elles habitent souvent près d'industries d'exploitation des ressources naturelles et d'industries extractives. Bien que ces secteurs offrent certains des emplois les mieux rémunérés à proximité des communautés autochtones ou dans le Nord, ils emploient les hommes de manière disproportionnée.

Les témoins ont parlé de nombreux autres obstacles auxquels se heurtent les femmes autochtones qui tentent de participer à l'économie. Ces obstacles sont décrits dans les sections qui suivent.

### a. Colonisation et racisme

Le Comité a appris que la colonisation et le racisme ont causé et continuent de causer du tort aux femmes autochtones, entraînant des « injustices comme les pensionnats indiens et la rafle d'enfants des années 1960, qui continuent à avoir des répercussions durables sous forme de traumatismes intergénérationnels[277] ». De nombreux témoins ont dit que

274 *Ibid.*

275 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1105 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).

276 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

277 Conseil des femmes métisses sur la sécurité nationale, « La sécurité économique des femmes Canada – Mémoire soumis au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juin 2017.

les pensionnats ont nui gravement au bien-être des familles, menant à un cycle intergénérationnel de violence dans lequel la maltraitance est normalisée. Des témoins ont souligné l'importance de rétablir la valeur de la culture et des langues autochtones et d'enseigner aux familles comment vivre un mode de vie sain[278], ainsi que d'améliorer l'accès aux services des soins de santé mentale adaptés à la culture pour surmonter le traumatisme de la colonisation et de la pauvreté intergénérationnelle[279].

Le Comité a appris que les femmes autochtones pouvaient aussi faire l'objet de racisme lors de leur recherche d'emplois. Dans un mémoire, le Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique a dit au Comité :

> Le peu d'occasions d'emploi dans les réserves crée une pression pour que les femmes quittent leur communauté et leur réseau de soutien pour travailler ailleurs. Le racisme institutionnel et les pratiques d'entrevue occidentales qui favorisent l'autopromotion représentent d'autres obstacles à la sécurité économique[280].

Le Comité a appris que la conception occidentale de la réussite économique, qui est fondée sur les gains monétaires, ne trouve pas toujours écho chez les femmes autochtones, qui valorisent plutôt « la réciprocité, la durabilité et le succès collectif[281] ». Le Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique et le Conseil des femmes métisses sur la sécurité économique définissent la sécurité économique comme étant « l'accès aux ressources et aux mesures d'appui qui contribuent au bien-être physique, mental, émotionnel et spirituel[282] ».

Pour renverser les effets du colonialisme et mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes autochtones, des témoins ont affirmé qu'il faut mettre en œuvre la *Déclaration*

---

278 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0955 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1010 et 1020 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

279 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0950 (Marlene Poitras, membre du conseil, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique) et 1000, 1030 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

280 Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, « La sécurité économique des femmes au Canada », mémoire, 2017.

281 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0945 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

282 *Ibid.*, 0950 (Marlene Poitras, membre du conseil, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

*des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*[283], les *Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*[284] et le principe de Jordan, qui prévoit qu'on ne devrait en aucun cas priver de services un enfant d'une Première Nation en raison de conflits de compétences entre différents paliers gouvernementaux[285].

### b. Violence faite aux femmes autochtones

Le Comité a entendu que l'insécurité économique des femmes autochtones les rend vulnérables à la violence au sein de leur foyer, de leur communauté et de la société en général, ce qui limite leur sécurité économique. Les femmes autochtones sont plus susceptibles d'être victimes de violence que les femmes non autochtones : des témoins ont dit au Comité qu'environ 70 % des femmes autochtones sont victimes d'agressions sexuelles ou d'autres formes de violence au cours de leur vie et que, chez les femmes autochtones, le risque de subir de la violence entre partenaires intimes est plus de trois fois supérieur que chez les femmes en général[286]. La violence entre partenaires intimes peut forcer les femmes à quitter leur communauté et à se priver de leur système de soutien, ce qui contribue à leur insécurité économique[287]. On a dit au Comité qu'il faut assurer le succès de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées afin d'améliorer le bien-être et la sécurité des femmes autochtones[288].

---

283 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0900 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

284 Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, 2017; FEWO, *Témoignages*, 7 février 2017, 0900 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); Association nationale des centres d'amitié, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0905 (Alex Wilson, professeure, Université de la Saskatchewan, à titre personnel).

285 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0900 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0955 (Valerie Kaufman, coprésidente,Conseil des femmes métisses sur la sécurité économique); Conseil des femmes métisses sur la sécurité économique, « La sécurité économique des femmes Canada – Mémoire soumis au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juin 2017.

286 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0900 (Alex Wilson, professeure, Université de la Saskatchewan, à titre personnel); Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, 2017.

287 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1030 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services).

288 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0900 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada).

Des témoins ont également indiqué que les femmes autochtones sont victimes de sexisme. Il est donc important de neutraliser les messages qui dévalorisent les femmes autochtones[289]. Par ailleurs, le Syndicat des Métallos a recommandé que le gouvernement fédéral établisse un plan d'action national pour lutter contre la violence faite aux femmes autochtones.

### c. Éducation et services de garde

Le Comité a appris que les jeunes filles autochtones ont, dès un jeune âge, du mal à obtenir une éducation de qualité. Tracy Lee, présidente du Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, a affirmé que les mauvais résultats scolaires des jeunes Autochtones sont partiellement attribuables au « financement [...] inéquitable entre les étudiants sur réserve et hors réserve[290] ». On a informé le Comité qu'une « grossesse et/ou le besoin de prendre soin d'enfants » font partie des principales raisons pour lesquelles les Inuites ne terminent pas leurs études secondaires[291]. Marlene Poitras, membre du Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, a souligné l'importance d'améliorer les « chances d'étudier, en veillant à faire progresser les taux d'obtention du diplôme de fin d'études secondaires pour les filles autochtones[292] ».

Des témoins ont rappelé au Comité que les femmes autochtones font souvent leurs études postsecondaires à l'âge adulte, et qu'elles ont donc besoin d'aide en ce qui a trait au logement et à la garde de leurs enfants[293]. Tracy Lee, présidente du Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, a déclaré que l'allocation de subsistance fournie aux étudiants adultes en vertu d'un « traité pour l'éducation » est « insuffisant[e] » pour les personnes ayant des enfants[294]. En outre, des témoins ont insisté sur la nécessité

---

289 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0950 (Marlene Poitras, membre du conseil, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique) et 0945 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique); Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

290 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1005 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

291 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0850 (Amanda Deseure, gestionnaire, Développement socio-économique, Pauktuutit Inuit Women of Canada).

292 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0950 (Marlene Poitras, membre du conseil, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

293 *Ibid.*, 1000 et 1035 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique); Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, 2017.

294 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1005 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

d'éducation à distance par l'intermédiaire de cours en ligne, surtout pour les femmes des Premières Nations vivant dans les réserves et et les femmes autochtones dans le Nord[295]. Toutefois, les personnes qui préparent et mettent en œuvre des cours doivent tenir compte du fait que les femmes autochtones à faible revenu n'ont peut-être pas accès à des ordinateurs et à Internet[296]. Le Comité s'est fait dire que la structure de financement pour les études postsecondaires crée une dynamique d'iniquité pour l'accès à l'éducation des étudiants des Premières Nations dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci[297].

Par ailleurs, le Comité a entendu que, pour aider les femmes autochtones à obtenir un emploi, il faut mettre en place, dans les communautés autochtones, des services de garde accessibles, abordables, adaptés à la culture et de grande qualité, offrant souvent un horaire prolongé[298], et qu'il faut renouveler le Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones pour respecter ces critères[299].

### d. Programmes d'emploi et de formation pour les femmes autochtones

On a dit au Comité que les programmes d'emploi et de formation peuvent aider considérablement les femmes autochtones. Bon nombre des programmes destinés aux femmes autochtones sont offerts par des centres d'amitié autochtones. Sonya Howard, agente principale des politiques de l'Association nationale des centres d'amitié, a expliqué que le succès de certains de ces services et programmes est attribuable, notamment, à l'« offre sous un même toit de services complémentaires, en l'occurrence des services à l'emploi et à la formation et des services de garde[300] ». De surcroît, M[me] Howard a souligné

---

295 *Ibid.*, 1020 (Phyllis Steeves, P[illegible]D., Conseil des femmes métisses sur la sécurité économique); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1035 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

296 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1020 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

297 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0920 (Alex Wilson, professeure, Université de la Saskatchewan, à titre personnel).

298 Association nationale des centres d'amitié, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0855 (Amanda Deseure, gestionnaire, Développement socio-économique, Pauktuutit Inuit Women of Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1025 (Marlene Poitras, membre du conseil, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique) et 1035 (Tracy Lee, présidente, Conseil des femmes autochtones sur la sécurité économique).

299 Association nationale des centres d'amitié, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

300 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1110 (Sonya Howard, agente principale des politiques, Association nationale des centres d'amitié).

l'importance d'un financement stable pour les programmes en milieu urbain destinés aux Autochtones[301].

Une représentante d'Affaires autochtones et du Nord Canada a dit au Comité que le Ministère « s'engage à améliorer l'accès des femmes autochtones aux possibilités commerciales et économiques et [à] reconnaît[re] l'importance de placer les femmes autochtones dans des rôles de leaders et de décisionnaires[302] ». Par exemple, le Programme d'entrepreneuriat autochtone permet aux femmes autochtones d'avoir accès à du capital à risque afin de combler un déficit de financement, et offre du financement par projet pour améliorer l'accès aux possibilités d'affaires et d'approvisionnement[303].

**Recommandation 23**

**Que le gouvernement du Canada appuie le maintien du Programme des centres d'amitié autochtones afin d'encourager la participation équitable des femmes autochtones dans l'économie canadienne.**

**Recommandation 24**

**Que le gouvernement du Canada finance des programmes et des services d'emploi visant spécifiquement les femmes autochtones.**

**Recommandation 25**

**Que le gouvernement du Canada, en partenariat avec les peuples et les collectivités autochtones, étudie les conditions socioéconomiques des populations autochtones, dans le but d'améliorer ces conditions, en accordant une attention particulière à : 1) l'amélioration de l'accès à des services de santé de qualité, y compris les services de santé mentale; 2) l'amélioration des possibilités d'accès à l'enseignement secondaire et postsecondaire; 3) la hausse du niveau de participation des femmes autochtones à l'économie et l'amélioration de leur sécurité économique.**

**Recommandation 26**

**Que le gouvernement du Canada, lors du renouvellement des programmes et des volets de financement ministériels pour les Autochtones qui sont axés sur le bien-être**

---

301 *Ibid.*, 1115 et 1125.

302 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0955 (Sheilagh Murphy, sous-ministre adjointe, Terres et développement économique, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien).

303 *Ibid.*

**économique des populations et des collectivités autochtones, emploie des méthodes d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes qui comprennent des renseignements sur les Autochtones habitant en milieu urbain, ainsi que des approches qui démontrent de bons résultats de la prestation de services et garantissent une prestation de services équitable pour tous les Autochtones.**

**Recommandation 27**

**Que le gouvernement du Canada, en partenariat avec les peuples et les collectivités autochtones et en collaboration avec l'Association nationale des sociétés autochtones de financement, octroie des fonds aux institutions financières autochtones pour qu'elles donnent de la formation sur la littératie financière, la gestion financière et le démarrage d'entreprise, et que cette formation soit offerte aux Autochtones, peu importe où ils vivent.**

## 2. Femmes vivant dans des collectivités rurales et éloignées

Le Comité a entendu qu'il est difficile pour les femmes qui vivent dans des collectivités rurales et éloignées d'accéder à certains services, comme les soins de santé ou les services de garde, qui les aideraient à entrer sur le marché du travail ou à y demeurer. Jaime Smith, directrice principale du Centre pour l'emploi et l'innovation à l'Université St. Francis Xavier, a insisté sur l'importance d'offrir des services de garde novateurs et accessibles aux femmes des collectivités rurales et éloignées qui veulent travailler[304]. Cindie Smith, coordonnatrice de soutien aux soignants de la Région continentale du Nord et de l'Est à Caregivers Nova Scotia, a dit que la « vie dans des régions rurales » pose des difficultés, plus particulièrement pour les aînées qui sont soignantes et qui sont arrivées au point où elles ne peuvent « plus prendre place dans une voiture pour se rendre à l'endroit où les services sont offerts[305]. »

En outre, des témoins ont laissé entendre que les femmes entrepreneures qui vivent dans les régions rurales sont plus isolées et se heurtent à de plus grands défis lorsqu'elles souhaitent trouver un mentor, des occasions de réseautage et d'autres ressources. Pour cette raison, Iris Meck, présidente et fondatrice de la conférence sur l'avancement des femmes en agriculture (Advancing Women in Agriculture Conference), a dit au Comité que du financement devrait être accordé aux femmes entrepreneures des collectivités rurales et éloignées afin de leur permettre d'assister à des conférences et de participer à

304 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0930 (Jaime Smith, directrice principale, Centre pour l'emploi et l'innovation, Université St. Francis Xavier, à titre personnel).

305 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0910 (Cindie Smith, coordonnatrice de soutien aux soignants, Région continentale du Nord et de l'Est, Caregivers Nova Scotia).

des programmes de formation et d'éducation[306]. Par ailleurs, le Comité s'est fait dire que des fonds devraient être accordés à des organismes communautaires travaillant avec des femmes entrepreneures dans des collectivités rurales[307]. Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, a affirmé qu'il faudrait prévoir un volet particulier pour les collectivités rurales et éloignées dans les programmes de financement fédéraux[308].

**Recommandation 28**

**Que le gouvernement du Canada tienne compte du contexte particulier des collectivités rurales et éloignées lorsqu'il met en place des politiques et des programmes, dans le but d'aborder les défis particuliers auxquels font face les femmes qui habitent dans ces collectivités.**

### 3. Mères monoparentales

Le Comité a été informé que la plupart des familles monoparentales au Canada sont dirigées par des femmes[309], qui doivent composer avec diverses difficultés pour assurer leur sécurité économique. Dans certains groupes socioéconomiques, comme les parents seuls, un plus haut pourcentage de femmes que d'hommes ont un faible revenu ou vivent dans la pauvreté[310]. En outre, le taux de pauvreté des mères monoparentales est trois plus élevé que celui de l'ensemble des femmes[311].

Le Comité a également appris que les familles monoparentales sont plus susceptibles de souffrir d'insécurité alimentaire et de recourir aux banques alimentaires que d'autres types

---

306 *Ibid.*, 1035 (Iris Meck, présidente et fondatrice de la conférence sur l'avancement des femmes en agriculture, Iris Meck Communications Inc., à titre personnel).

307 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0935 (Jaime Smith, directrice principale, Centre pour l'emploi et l'innovation, Université Saint Francis Xavier, à titre personnel).

308 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1030 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

309 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes).

310 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0845 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

311 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

d'utilisateurs[312] et d'avoir recours à des refuges[313], et qu'elles n'ont pas autant confiance en leurs perspectives de retraite que les familles biparentales[314]. Les femmes à la tête de familles monoparentales, surtout celles à faible revenu, ont aussi beaucoup de mal à avoir accès à des services de garde[315]. En parlant des services de garde, Megan Hooft, directrice adjointe de Canada sans pauvreté, a dit que « la signification d'"abordable" peut différer selon qu'on est père seul ou mère seule[316] ». On reviendra sur cette question dans la section sur les services de garde.

### 4. Immigrantes et réfugiées

Le Comité a appris qu'on observe des taux de faible revenu plus élevés chez les femmes qui sont des nouvelles immigrantes et réfugiées que dans l'ensemble de la population[317]. De plus, les taux de participation sur le marché du travail et les taux d'emploi des immigrantes sont plus faibles que ceux des immigrants et des femmes nées au Canada[318]. Le Comité a

---

312 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

313 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1010 (Megan Hooft, directrice adjointe, Canada sans pauvreté).

314 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

315 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0925 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1030 (Megan Hooft, directrice adjointe, Canada sans pauvreté).

316 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1030 (Megan Hooft, directrice adjointe, Canada sans pauvreté).

317 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada); Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants, « Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017; Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0845 (Corinne Prince, directrice générale, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1110 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

318 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0845 (Corinne Prince, directrice générale, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1110 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

appris que les immigrantes et les réfugiées font aussi l'objet, dans l'ensemble de la société, de discrimination intersectionnelle et généralisée fondée sur la race et le sexe[319].

Selon Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, au cours des 10 dernières années, environ 255 000 nouveaux résidents permanents se sont établis au Canada chaque année, et environ la moitié d'entre eux sont des femmes[320].

De nombreux témoins ont affirmé qu'il est important de reconnaître que les immigrantes et les réfugiées sont un gr[illegible] hétérogène. Par exemple, Imogen Coe, professeure et doyenne de la Faculté de science de l'Université Ryerson, a dit au Comité :

> Si vous êtes un riche immigrant d'une région particulière, vous allez réussir. Si vous avez une bonne éducation et qu'on s'attend à ce que, en tant que jeune femme, vous deveniez ingénieure, il y a des chances que vous le deveniez. Mais si vous êtes de basse extraction socioéconomique d'une région particulière, vous n'aurez pas eu accès à l'éducation[321].

Beba Svigir, directrice générale de l'Association des femmes immigrantes de Calgary, a expliqué que l'Association des femmes immigrantes de Calgary personnalise son approche en matière de sécurité économique des femmes en divisant les femmes en deux groupes : les immigrantes détenant une formation professionnelle et les immigrantes peu scolarisées[322].

### a. Obstacles à la sécurité économique des immigrantes et des réfugiées

Le Comité a entendu parler de certains obstacles qui pourraient empêcher certaines immigrantes et réfugiées d'atteindre une pleine sécurité économique. Premièrement, le manque de services de garde abordables pourrait pousser certaines immigrantes et réfugiées à rester chez elles pour s'occuper de leurs enfants. Par exemple, Beba Svigir, directrice générale de l'Association des femmes immigrantes de Calgary, a expliqué :

---

319 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1125 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

320 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0845 (Corinne Prince, directrice générale, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

321 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1135 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté de science, Université Ryerson).

322 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1110-1115 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

> L'accessibilité à des services de garde les soirs et les fins de semaine est une question particulièrement difficile, parce que certaines des femmes que nous avons sondées ont exprimé le désir de faire n'importe quel travail, comme du ménage ou du travail dans le domaine alimentaire, n'importe où, mais bon nombre de ces emplois supposent des quarts de travail en soirée et des heures irrégulières[323].

Le manque d'accès aux services de garde peut aussi restreindre les possibilités des femmes de participer à des cours de langue[324]. On a dit au Comité que l'accès aux services de garde est d'une importance cruciale pour certains immigrants et réfugiés, parce qu'ils ne bénéficient pas au Canada du soutien familial qu'ils pouvaient avoir dans leur pays d'origine[325].

Par ailleurs, des témoins ont affirmé que le manque d'aisance en français ou en anglais peut compliquer la tâche d'immigrantes et de réfugiées qui tentent d'obtenir un emploi[326]. Les aptitudes linguistiques ont été décrites comme « la première des clés de l'intégration[327] ». Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement de la Central Vancouver Island Multicultural Society de Nanaimo, a dit qu'il est important de fournir un soutien financier aux organisations qui offrent des cours de langue destinés aux immigrantes, plus particulièrement aux mères[328].

---

323 *Ibid.*

324 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1130 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0910 (Jennifer Watts, directrice, Établissement et intégration, Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse).

325 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1140 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

326 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1025 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1110 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0845 (Corinne Prince, directrice générale, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

327 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1145 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).

328 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society).

Un autre obstacle est le manque de reconnaissance de l'expérience de travail et des titres de compétence de certaines immigrantes et réfugiées[329]. On a dit au Comité que le processus de reconnaissance des titres de compétence était coûteux et long[330]. Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement de la Central Vancouver Island Multicultural Society de Nanaimo, a expliqué que « [n]ous avons des femmes qui sont arrivées ici comme réfugiées prises en charge par le gouvernement, des femmes très intelligentes avec des diplômes de maîtrise en ingénierie mécanique, des doctorats en littérature arabe, [...] mais elles seront incapables de trouver les postes qui leur conviennent au Canada si leurs qualifications acquises à l'étranger ne sont pas d'abord reconnues[331] ». Beba Svigir, directrice générale de l'Association des femmes immigrantes de Calgary, a dit ceci au Comité :

> Pour de nombreuses immigrantes professionnelles, il y a une fausse conception selon laquelle les études canadiennes vont faire avancer leur carrière, et elles investissent donc du temps et des ressources pour suivre une nouvelle formation [...] Cependant, le vrai obstacle, ce sont les débouchés au sein de leur domaine [...] Lorsqu'elles terminent des cours universitaires, de nombreuses immigrantes professionnelles acceptent des emplois de premier échelon, des emplois de survie dans un domaine complètement différent de leur expérience professionnelle. Elles ne sont jamais en mesure de faire la transition vers leur profession originale, parce que leur expérience canadienne figurant sur leur curriculum vitae les confine plutôt dans des postes de l'industrie de survie[332].

Plusieurs témoins ont parlé de la réussite des programmes d'emplois de transition, qui peut s'expliquer en partie par le fait qu'ils « peuvent être rentables et efficaces, pour les immigrantes non seulement formées professionnellement, mais aussi pour celles ayant une éducation limitée[333] ». Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement de la Central Vancouver Island Multicultural Society de Nanaimo, a recommandé que le

---

329 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1025 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1110 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0850 (Corinne Prince, directrice générale, Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0910 (Jennifer Watts, directrice, Établissement et intégration, Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse).

330 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0940 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society).

331 *Ibid.*, 0925.

332 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1115 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

333 *Ibid.*

gouvernement fédéral augmente l'aide financière accordée aux organismes qui fournissent des programmes d'emploi aux immigrantes[334]. Elle a aussi suggéré d'offrir des bourses et des subventions aux femmes immigrantes à faible revenu qui souhaitent poursuivre leur éducation, plus particulièrement dans les secteurs qui permettent d'atteindre l'autonomie économique comme le génie[335].

Par ailleurs, le Comité a appris que la délivrance aux travailleurs étrangers temporaires de permis de travail fermés, qui les lient à un employeur précis, les empêchent de quitter aisément un environnement de travail abusif[336]. Par exemple, dans un mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a déclaré qu'autoriser les immigrantes qui font du travail ménager à changer d'employeur réduirait le risque qu'elles deviennent victimes d'abus et améliorerait leurs conditions de travail[337].

De surcroît, les familles d'immigrants et de réfugiés pourraient souffrir des transformations « dans la dynamique familiale et de l'augmentation des responsabilités familiales dès leur arrivée au Canada », ce qui exerce sur elles « des pressions accrues pour créer un environnement stable et soutenir l'intégration de leurs enfants, une condition étant la capacité parentale de réussir à s'intégrer dans le milieu du travail[338] ». En outre, on observe un renversement des rôles des hommes et des femmes dans certaines familles, ce qui peut exercer des « pressions [...] sur les femmes pour qu'elles subviennent aux besoins de la famille, compte tenu des défis en matière d'intégration que vivent leurs époux, en plus de devoir élever leurs enfants et s'occuper d'eux, même si elles ne travaillaient peut-être pas dans leur pays d'origine[339] ». Le Comité a appris que les changements dans la dynamique familiale augmentent le risque de violence familiale dans les familles d'immigrants et de réfugiés[340].

---

334 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society).

335 *Ibid.*

336 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017; Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants, « Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

337 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

338 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1110 (Beba Svigir, directrice générale, Association des femmes immigrantes de Calgary).

339 *Ibid.*

340 *Ibid.*

### b. Parrainage d'immigrants et de réfugiés

Dans un mémoire, le Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants a laissé entendre qu'on pourrait favoriser l'accès au parrainage des membres de la famille en réduisant les frais et en révisant les critères de revenu de manière à rendre admissibles les demandeurs à faible revenu[341]. L'organisme a soutenu que « [ce] sont les familles à faible revenu qui profiteront le plus de la réunification au Canada avec les parents et les grands-parents, tant sur le plan économique que social[342] ».

Dans leur mémoire, Abiola Akande et ses collègues ont aussi recommandé que le système de points utilisé pour le parrainage soit revu, affirmant qu'il « demeure depuis son émergence [...] discriminatoire à l'endroit des femmes immigrantes[343] ». Ce système accorde des points en fonction de compétences et d'expériences qui sont plus susceptibles d'être acquises par des chefs de famille de sexe masculin « ayant acquis dans leur pays d'origine des compétences en matière d'emploi, de formations postsecondaires et de linguistiques[344] ». Dans le système actuel, « les femmes sont surreprésentées dans la catégorie du regroupement familial », ce qui favorise leur dépendance économique à l'endroit de leur partenaire et contribue « à la construction d'une seconde classe de citoyens[345] ».

**Recommandation 29**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires et en consultation avec les organismes sans but lucratif concernés, augmente les fonds qu'il accorde à la formation linguistique subventionnée, y compris les services de garde d'enfant connexes, pour les femmes immigrantes et les femmes réfugiées.**

**Recommandation 30**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires et en consultation avec les organismes sans but lucratif concernés, examine les pratiques exemplaires appliquées au Canada en vue de mettre en place des programmes sur**

---

341 Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants, « Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

342 *Ibid.*

343 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

344 *Ibid.*

345 *Ibid.*

**mesure visant l'intégration des immigrants de la catégorie économique, et que ces programmes répondent aux besoins des femmes dans toutes les régions où des services d'aide à la réinstallation sont déjà offerts.**

**Recommandation 31**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires et en consultation avec les organismes sans but lucratif concernés, et en réponse au rapport de l'automne 2017 du vérificateur général sur les services de réinstallation des réfugiés syriens, améliore ses processus de planification et d'approbation afin d'assurer le versement rapide des fonds aux fournisseurs de services de manière à gérer la liste d'attente pour les programmes de formation linguistique, et afin d'éliminer les obstacles qui minent l'accès aux services offerts aux femmes immigrantes et aux femmes réfugiées récemment arrivées au Canada.**

**Recommandation 32**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, et en consultation avec les organisations professionnelles, examine les obstacles à l'évaluation et à la reconnaissance des attestations professionnelles et d'études étrangères et canadiennes, dans l'objectif d'accroître le taux de reconnaissance des qualifications équivalentes d'une province ou d'un territoire canadien à l'autre.**

**Recommandation 33**

**Que le gouvernement du Canada réaffirme son engagement à l'égard du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et renforce le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, dans le but d'améliorer les possibilités d'accès à des emplois de qualité pour les nouveaux immigrants.**

## 5. Les femmes vivant avec des handicaps

Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont déclaré que les femmes qui vivent avec des handicaps — mental, intellectuel ou physique — sont disproportionnellement plus pauvres que les personnes qui vivent sans handicap[346]. Le Réseau d'action des femmes

346 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada); Diana Lin, Jiale Deng, Vanessa Tang, Vivian Le, Michelle Dao, Maria Jairam et Rachel Le, « Comité de la condition féminine – Objet : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1000 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living).

handicapées du Canada a présenté un mémoire dans lequel il est indiqué que 22,5 % des Canadiens vivant sous le seuil de la pauvreté vivent avec des handicaps et que dans ce groupe, les femmes sont plus susceptibles d'avoir un faible revenu et de compter sur les programmes gouvernementaux[347]. Des témoins ont également affirmé que le gouvernement fédéral devrait « mettre en place des dispositifs visant la réduction de la pauvreté pour [...] les femmes [vivant avec des handicaps][348] ». De plus, les témoins ont fait état de l'importance de se pencher sur la sécurité du revenu de l'ensemble des femmes vivant avec des handicaps[349].

### a. Les femmes vivant avec des handicaps en milieu de travail

Un témoin a déclaré au Comité que « l'intersectionalité de l'invalidité et du sexe influe énormément sur l'emploi[350] ». Plusieurs témoins ont notamment indiqué que, parmi les personnes vivant avec des handicaps, le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes[351] et que ces dernières occupent généralement des emplois non spécialisés ou semi-spécialisés, font du travail à temps partiel et contractuel et conservent souvent ces emplois de crainte de ne pas trouver mieux, ce qui augmente le risque de faible revenu[352].

De nombreux témoins ont déclaré que les femmes vivant avec des handicaps ont souvent la capacité et la motivation pour évoluer sur le marché du travail mais que leurs compétences sont sous-utilisées[353]. Le Comité a également appris que « les différences

---

347 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

348 *Ibid.*

349 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1230 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada).

350 *Ibid.*, 1155.

351 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

352 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1230 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0845 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International).

353 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1000 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living); Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

dans les capacités mentales et physiques sont plutôt considérées comme des fardeaux coûteux que des occasions d'améliorer la situation[354] ». Donna Lero, professeure émérite au Centre for Families, Work & Well-Being de l'Université de Guelph, a déclaré : « Bien des gens peuvent travailler et utiliser leurs compétences pour peu qu'ils puissent se rendre au travail et obtenir les aménagements nécessaires, notamment une charge de travail allégée, de façon à apporter leur contribution[355]. »

Le Comité s'est fait dire que l'embauche de personnes vivant avec des handicaps offrait de nombreux avantages. Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi de la Sarnia and District Association for Community Living, a affirmé que les « personnes handicapées [...] utilisent moins de congés de maladie, les coûts d'assurance contre les accidents du travail sont plus faibles, ces personnes conservent leur emploi plus longtemps, et ce sont de meilleurs employés dans l'ensemble[356] ».

Dans son mémoire, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada suggère que le gouvernement fédéral élabore des mécanismes de rétention d'emploi pour les femmes vivant avec des handicaps[357]. Le gouvernement pourrait par exemple aider les employeurs à comprendre « quelles sont les aides techniques spécialisées, les modifications à l'environnement de travail et les autres mesures d'adaptation susceptibles d'être nécessaires pour répondre aux besoins liés à une vaste gamme d'incapacités[358] ». Qui plus est, le gouvernement fédéral pourrait offrir du soutien après l'embauche d'une personne vivant avec un handicap, pour favoriser le maintien en poste et l'avancement professionnel[359].

---

354 Diana Lin, Jiale Deng, Vanessa Tang, Vivian Le, Michelle Dao, Maria Jairam and Rachel Le, « Comité de la condition féminine – Objet : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

355 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0930 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well Being, Université de Guelph, à titre personnel).

356 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1025 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living).

357 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

358 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1005 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1255 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada).

359 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1005 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1255 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada).

Des témoins ont également indiqué au Comité qu'il faudrait trouver d'autres formules que les subventions salariales[360] parce que lorsqu'une subvention ou un incitatif prend fin, l'employeur remercie souvent le travailleur vivant avec un handicap de ses services[361]. Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi de la Sarnia and District Association for Community Living, a déclaré à ce sujet que « le fait de payer quelqu'un pour embaucher une personne envoie un très mauvais message à propos de la valeur des gens[362] ». Cependant, Bonnie Brayton, directrice nationale du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, a affirmé que dans le cas des personnes vivant avec des handicaps, « [i]l arrive souvent que seule une subvention salariale leur permette d'obtenir un emploi[363] ».

### b. L'aide à l'emploi pour les femmes vivant avec des handicaps

Le Comité a appris qu'il est souvent nécessaire d'offrir aux personnes vivant avec des handicaps des possibilités de prospection de carrière dans une première étape vers l'emploi, parce qu'elles ne possèdent souvent pas d'expérience de travail et il faut connaître leurs compétences employables et leurs intérêts de carrière pour leur trouver un poste qui leur convienne[364].

Le Comité a été saisi de l'importance d'appliquer le principe de l'intersectionalité (soit la relation entre différents facteurs identitaires et la manière dont ceux-ci influencent l'inégalité et la discrimination que vivent certaines personnes) aux programmes et services pour s'assurer que les femmes vivant avec des handicaps reçoivent le soutien approprié, quel que soit leur handicap[365]. Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi de la Sarnia and District Association for Community Living, estime que le gouvernement fédéral doit s'assurer que les programmes et services soient pleinement accessibles aux femmes vivant avec des handicaps, de façon à ce qu'elles aient les mêmes possibilités d'accéder au

---

360 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1015 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living); Kristen Skov Hirchak et Katherine Finelli Vetro, « La limite invisible réduite – Un appel à l'action pour améliorer la stabilité économique des femmes handicapées du Canada », *mémoire*, août 2017.

361 *Ibid.*, 1040.

362 *Ibid.*, 1020.

363 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1255 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada).

364 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1035 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living).

365 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

marché du travail[366]. Dans son mémoire, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada a déclaré au Comité qu'il faudrait examiner bon nombre de programmes fédéraux pour mieux répondre aux besoins des femmes vivant avec des handicaps qui travaillent. Il faudrait, notamment revoir les règles d'admissibilité au Crédit d'impôt pour personnes handicapées et au Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, au Régime enregistré d'épargne-invalidité et au supplément de la prestation fiscale pour le revenu de travail pour les personnes handicapées[367].

Plusieurs témoins ont expliqué que de nombreux Canadiens ont des handicaps épisodiques qui se caractérisent par une alternance de périodes d'incapacité et de bien-être. Cependant, le système « repose sur une dichotomie nette : la personne peut travailler ou non[368] ». Or, bien des gens vivant avec des handicaps épisodiques pourraient travailler s'ils obtenaient les accommodements nécessaires. Le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada recommande que le système de soutien du revenu visant les personnes vivant avec des handicaps permette une transition plus facile entre l'emploi et les programmes de soutien et qu'on sensibilise les employeurs à la nécessité de faire les accommodements appropriés[369].

Le Comité a appris que les programmes de soutien provinciaux destinés aux personnes vivant avec des handicaps prévoient des limites de revenu d'emploi à partir desquelles les prestations de soutien sont réduites, ce qui explique la réticence de certaines personnes vivant avec des handicaps à chercher du travail[370]. Certains témoins ont dit que le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces et les territoires pour concevoir des programmes d'aide aux personnes vivant avec des handicaps qui renforcent le lien qu'une personne vivant avec un handicap entretient avec le marché du travail[371].

---

366 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1005 (Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi, Sarnia and District Association for Community Living).

367 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

368 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0930 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

369 *Ibid.*; Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1230 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada).

370 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0845 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International).

371 *Ibid.*, 0850; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1155 (Bonnie Brayton, directrice nationale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada).

**Recommandation 34**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, élabore des programmes de soutien aux personnes vivant avec des handicaps qui renforcent le lien entre ces personnes et le marché du travail.**

**Recommandation 35**

**Que le gouvernement du Canada élabore et finance un programme de soutien financier à l'intention des petites et des moyennes entreprises pour 1) l'installation d'infrastructures physiques visant à améliorer l'accessibilité dans le milieu de travail pour les personnes vivant avec des handicaps; 2) l'élaboration et la mise en place de politiques et de pratiques d'adaptation pour les employés vivant avec des handicaps.**

**Recommandation 36**

**Que le gouvernement du Canada verse des fonds à des organismes communautaires pour appuyer des programmes qui visent à améliorer le taux d'emploi des femmes vivant avec des handicaps.**

## 6. Les aînées

Le Comité a appris que certaines aînées — particulièrement celles qui sont seules — courent un risque considérable de connaître l'insécurité financière[372]. Selon Statistique Canada, le taux de faible revenu chez les femmes de 75 ans et plus était de 17 % alors qu'il n'était que de 9,4 % chez les hommes du même groupe d'âge[373]. Les témoins ont fait état des divers facteurs qui influent sur la sécurité financière des aînées. Certains de ces facteurs sont traités dans la section sur la sécurité de la retraite et de la pension.

Premièrement, le Comité a appris que, en moyenne, les femmes sont plus pauvres que les hommes à la retraite parce qu'elles ont gagné moins d'argent pendant leur vie active[374].

---

372 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

373 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

374 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

De nombreuses femmes qui travaillent toute leur vie occupent souvent des emplois moins bien rémunérés qui n'ouvrent droit qu'à de maigres prestations de retraite, voire à aucune prestation. Par conséquent, ces femmes disposent de très peu de revenus supplémentaires à la retraite[375]. Nombre d'aînées sont dans une situation de dépendance financière par rapport à leur conjoint. Ainsi, si ce dernier les quitte ou décède, elles se retrouvent en situation de vulnérabilité[376]. En outre, les témoins ont souligné que les aînées sont confrontées à des obstacles sur le marché du travail à cause de leur âge. Wanda Morris, vice-présidente pour la défense des droits à l'Association canadienne des individus retraités a déclaré que « dans le cadre d'une diminution de l'effectif, les entreprises cherchent souvent à remercier les travailleurs plus âgés, peut-être parce qu'elles souhaitent protéger le salaire des travailleurs plus jeunes, qui ont des familles, ou parce que cela leur convient mieux financièrement, puisque les travailleurs plus âgés se trouvent en haut de l'échelle salariale[377] »

Par ailleurs, le Comité a entendu parler de l'exploitation financière des aînés, qui consiste à utiliser l'argent ou les biens d'une autre personne sans son consentement. L'exploitation financière est la forme la plus courante de maltraitance des aînés et elle a une incidence directe sur la sécurité financière des retraités[378].

Enfin, les témoins ont parlé de l'incidence du logement sur la sécurité financière des aînées. Wanda Morris, vice-présidente pour la défense des droits à l'Association canadienne des individus retraités a déclaré que les aînées « veulent vivre d'une manière plus durable sur le plan financier, mais les options [de logement] qu'elles envisagent ne sont tout simplement pas offertes[379] ». Ronell Bosman, directrice de programme au refuge Samaritan House de l'Island Crisis Care Society, a déclaré que davantage de personnes du troisième âge se tournent vers le refuge à cause de problèmes financiers :

> [...] au cours des deux ou trois dernières années que nous recevons des sexagénaires et même jusqu'à des octogénaires, des femmes provenant de tous les milieux et certaines personnes très instruites. Nous avons hébergé une infirmière en psychiatrie, une enseignante, une travailleuse sociale et une agente de la GRC. Habituellement, c'est un traumatisme et la violence, la violence conjugale, qui les poussent à avoir recours à

---

375 Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

376 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0900 (Beatrix Dart, professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

377 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1015 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités).

378 *Ibid.*, 0945.

379 *Ibid.*, 0950.

> notre organisme, mais récemment, ce sont des difficultés financières. Auparavant, dans notre refuge ouvert à tous, c'était la toxicomanie et des défis importants sur le plan de la santé mentale qui figuraient parmi les raisons pour lesquelles les personnes s'y présentaient. [...]Toutefois, la détresse financière et les difficultés à cet égard amènent maintenant des personnes à frapper à notre porte[380].

Dans son mémoire, la Nanaimo Family Life Association recommande que le gouvernement fédéral élabore un plan d'action national à l'intention des Canadiens vieillissants, en collaboration avec des organismes de la société civile, afin de s'attaquer aux problèmes auxquels sont confrontés les aînés, notamment les femmes qui ont des problèmes particuliers[381].

380 *Ibid.*, 1025 (Ronell Bosman, directrice de programme, Samaritan House, Island Crisis Care Society).

381 Nanaimo Family Life Association, « Politique générale : Sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

# AMÉLIORER LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

La sécurité économique des femmes s'est substantiellement améliorée au cours des dernières décennies grâce à leur participation accrue au marché du travail. Au Canada, la représentation des femmes sur le marché du travail a connu une croissance soutenue. En 2016, les femmes représentaient 47,3 % de la main-d'œuvre, par rapport à 45,7 % en 1999, et à uniquement 37,1 %, en 1976[382]. Cependant, en 2016, le taux de participation des femmes au marché du travail était inférieur à celui des hommes dans tous les groupes d'âge, sauf un, soit celui des 15 à 24 ans où le taux de participation des femmes était de 64 % par rapport à 63,4 % chez les hommes. Dans le groupe des 25 à 44 ans, le taux de participation des femmes était de 82,2 % par rapport à 91,6 % chez les hommes[383].

La présente section examinera les facteurs susceptibles de faire augmenter la participation des femmes au marché du travail et d'améliorer leur sécurité économique, notamment l'accès aux services de garde, à l'assurance-emploi, au congé parental, à l'équité salariale et à l'éducation ainsi que les initiatives de protection de la sécurité du revenu, de la sécurité de la retraite et des pensions et les outils d'élaboration de politiques et de programmes tenant compte de la sexospécificité.

## A. LES SERVICES DE GARDE

Les témoins ont attiré l'attention du Comité sur le fait que les familles canadiennes sont depuis longtemps aux prises avec une offre insuffisante de services de garde de haute qualité, universels, accessibles, flexibles, abordables et inclusifs, particulièrement pour les

382 Statistique Canada, « Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge », *Tableaux sommaires*, 2016.

383 *Ibid.*

bébés et les tout-petits[384]. Les témoins ont fait état des défis que rencontrent les femmes dans les diverses régions du Canada et dans divers secteurs, des soins de santé à l'exploitation minière, lorsqu'elles cherchent des services de garde abordables qui répondent à leurs besoins.

Au Canada, la pénurie de places en garderie réglementées et de haute qualité constitue un enjeu fondamental. Par exemple, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a déclaré que, en 2014, il n'y avait des places en garderie que pour « environ 25 % des enfants de moins de 12 ans[385] ».

De plus, les places en garderie disponibles coûtent cher. Selon Donna Lero, professeure au Centre for Families, Work & Well-Being de l'Université de Guelph, les services de garde d'enfants au Canada sont parmi les plus chers dans les pays de l'OCDE[386]. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a déclaré que « de nombreuses travailleuses consacrent de trois à quatre mois de leur salaire annuel brut au paiement de coûts élevés de services de garde[387] ». Jennifer Howard, directrice administrative à

---

384 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel); Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0900 (Laurell Ritchie, coprésidente, Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition, Inter-Provincial EI Working Group); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0850 (Pierre Fortin, professeur, Department des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel) et 1020 (Morna Ballantyne, directrice générale, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance); Coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut de la femme, « Améliorer la sécurité économique des femmes au Canada : une perspective provinciale et territoriale », *mémoire*, mars 2017; Martha Friendly, « L'accès aux services de garde d'enfants est fondamental à la sécurité économique des femmes au Canada : ce qui doit se produire », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1005 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada)

385 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

386 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

387 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

l'Alliance de la fonction publique du Canada, a déclaré : « Au Canada, pour avoir un service de garde, il faut presque toujours avoir de la chance ou avoir les moyens[388]. »

Le coût de ces services varie beaucoup au Canada, comme l'explique Mme Lero : « En 2016, le coût mensuel moyen pour les bébés allait de 152 $ à Montréal, en partie ou surtout grâce à la politique du Québec, à plus de 1 600 $ à Toronto[389]. »

Le Comité a été informé que l'Allocation canadienne pour enfants (ACE), mise en œuvre en juillet 2016[390] « est un paiement mensuel non imposable versé aux familles admissibles pour les aider à subvenir aux besoins de leurs enfants de moins de 18 ans[391] », y compris les services de garde. Selon un fonctionnaire d'Emploi et Développement social Canada, la mise en place de l'ACE « a permis à environ 300 000 enfants de sortir de la pauvreté, ce qui représente une réduction d'environ 40 %[392] ». Dans son mémoire, YWCA Canada recommande au gouvernement fédéral de « maintenir l'Allocation canadienne pour enfants à titre de transfert permanent indexé à l'inflation[393] ». Cependant, Martha Friendly, directrice générale du Childcare Resource and Research Unit, a pour sa part déclaré que « le simple bon sens nous permet de constater que [l'Allocation canadienne pour enfants] c'est trop peu d'argent pour payer pour les services de garde. L'objectif de ces prestations n'est pas de payer les services de garde[394] ».

### 1. Les avantages de l'accès aux services de garde

Les témoins ont indiqué que l'impossibilité d'obtenir des services de garde abordables et de grande qualité constitue un sérieux obstacle à la sécurité financière des femmes parce que ces dernières assument la plus grande part de la responsabilité de la garde non

---

388 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0855 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

389 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

390 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1215 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

391 Gouvernement du Canada, *Allocation canadienne pour enfants – Aperçu*.

392 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1215 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

393 YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017.

394 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0910 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit).

rémunérée des enfants. Les témoins ont également fait état des attentes de la société et de la culture en milieu de travail où on tient pour acquis que les femmes sont les principales dispensatrices de soins aux enfants à la maison et que c'est à elles qu'il incombe de trouver des services de garde si elles souhaitent travailler[395].

Les témoins ont souligné au Comité que l'accès à des services de garde abordables constitue un élément clé pour promouvoir la participation au marché du travail[396]. L'impossibilité d'obtenir des services de garde limite la capacité des femmes de faire des études, d'obtenir de la formation et de retourner sur le marché du travail, nuit à l'atteinte d'objectifs professionnels et amène de nombreuses femmes à chercher du travail à temps partiel, souvent à des conditions précaires[397]. Les témoins ont expliqué que l'accès aux services de garde améliore la sécurité financière des femmes et leur prospérité, tel qu'indiqué dans la présente section.

Dans un premier temps, l'accès à des services de garde donne aux femmes la possibilité de retourner sur le marché du travail ou de chercher du travail, particulièrement à temps plein[398]. Les témoins ont souligné qu'à défaut d'avoir accès à des services de garde convenables, les femmes sont parfois obligées d'accepter uniquement un travail à temps partiel ou précaire[399]. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a déclaré : « [N]'ayant pas le moyen de payer des services de garde, [les

---

395 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1210 (Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1030 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

396 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0955 (Doug Murphy, directeur général, Politique du développement social, ministère de l'Emploi et du Développement social); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1035 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

397 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

398 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

399 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1140 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

femmes] sont forcé[e]s à abandonner leur carrière, dans laquelle [elles] ont investi plusieurs années de leur vie, afin de subvenir aux besoins de leur famille[400]. »

De nombreux témoins ont cité l'exemple du programme de garderies mis en place au Québec pour montrer l'incidence des services de garde sur la participation des femmes au marché du travail[401]. Ann Decter, directrice du Plaidoyer et politiques publiques au YWCA Canada, a expliqué :

> Au Québec, entre 1996 — année de l'adoption des services de garde d'enfants en tant que politique sociale — et 2008, les taux d'emploi des mères d'enfants âgés de moins de six ans ont augmenté de 22 %. Le nombre de mères célibataires touchant de l'aide sociale a diminué de plus de moitié, passant de 99 000 à 45 000, et le revenu médian après impôt de ces femmes a augmenté de 81 %[402].

Par surcroît, l'accès à des services de garde améliore la capacité des femmes de faire avancer leur carrière et de réussir sur le plan professionnel, notamment d'obtenir des promotions et des augmentations de salaire. Pierre Fortin, professeur au Département des sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal, a précisé que, pour la femme, l'accès aux services de garde « réduit la durée de l'interruption de sa carrière, ce qui lui permet d'acquérir plus d'expérience et d'obtenir de meilleurs salaires[403] ».

En outre, une femme qui peut obtenir des services de garde abordables peut surmonter plus facilement les difficultés financières imprévues, notamment celles qui sont « associées au risque de séparation [du conjoint ou du partenaire], risque qui est très élevé de nos jours[404] ». Les ruptures de couple engendrent des pressions financières pour les femmes qui sont entre autres forcées d'augmenter leurs heures de travail ou de retourner sur le marché du travail pour payer les coûts associés à leur nouvelle situation. Qui plus est, les

---

400 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

401 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1140 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

402 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada).

403 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0845 (Pierre Fortin, professeur, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel).

404 *Ibid.*

femmes demeurent souvent les principales responsables des soins des enfants, ce qui exacerbe les contraintes financières et temporelles[405].

Enfin, lorsque le revenu d'une femme est inférieur à celui de son conjoint — ce qui est souvent le cas, en partie à cause de la disparité salariale entre les sexes — celui-ci est considéré comme secondaire. Par conséquent, à défaut d'avoir accès à des services de garde convenables, soit en raison de préoccupations quant à la qualité, du nombre de places limité ou d'un coût prohibitif, notamment c'est souvent le conjoint au revenu secondaire qui assume, à la maison, la garde non rémunérée des enfants. En pareil cas, le père demeure sur le marché du travail ou y retourne alors que la mère soit accepte un emploi à temps partiel, soit se retrouve complètement à l'écart du marché du travail[406]. Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a déclaré que « nous ne pouvons pas blâmer les couples ou les partenaires qui font le choix le plus efficace sur le plan économique puisque leur intention est tout simplement de survivre de la manière la plus économique qui s'offre à eux[407] ».

Les témoins ont souligné que lorsque les femmes renoncent à un emploi rémunéré pour s'occuper de leurs enfants, elles se retrouvent souvent dans une situation de dépendance financière par rapport à leur conjoint. Cette insécurité financière peut engendrer des problèmes : les femmes risquent de connaître la pauvreté en cas de rupture et, en cas de violence conjugale, elles peuvent être incapables de quitter leur conjoint[408].

### 2. Le rôle du gouvernement fédéral en matière de services de garde

Bien que des témoins aient reconnu le rôle des provinces, des territoires et des municipalités dans la prestation de services de garde, un grand nombre de témoins ont

---

405 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1210 (Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

406 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

407 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1140 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).

408 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1210 (Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund); Parents jusqu'au bout, « Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*.

demandé que le gouvernement fédéral fasse de preuve de leadership dans l'établissement de services de garde d'enfants accessibles, abordables et flexibles à l'échelle du pays[409].

Dans le cadre de son étude, le Comité a appris que dans les budgets de 2016 et de 2017, le gouvernement fédéral s'est engagé à investir 7,5 milliards de dollars sur 11 ans, à compter de l'exercice 2017-2018, pour « la création et le soutien de l'offre de places en garderie abordables et de grande qualité partout au pays[410] ». Des fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada ont fourni des renseignements additionnels sur les nouveaux investissements dans les services de garde.

En juin 2017, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de l'éducation préscolaire et des services de garde se sont entendus sur la création d'un cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants[411], dont les principes directeurs sont « l'accroissement de la qualité, l'accessibilité, l'abordabilité, la souplesse et l'inclusivité de ces services[412] ». Le gouvernement fédéral négocie actuellement des accords de financement bilatéraux avec les provinces et les territoires pour répondre aux besoins particuliers liés à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants. Des accords ont été conclus avec l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et le Nunavut[413]. Un fonctionnaire d'Emploi et Développement social Canada a affirmé que l'avantage de négocier des accords bilatéraux avec les provinces et les territoires réside dans la capacité de chaque administration de « cibler l'argent de façon à répondre à chacune des situations. Certaines garderies manquent de travailleurs des services à l'enfance. D'autres offrent un petit salaire à ces travailleurs ou ont des problèmes d'espace[414] ».

---

409 Voir par exemple: FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0850 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes) et 0900 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada) et 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0855 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

410 Gouvernement du Canada, *Le budget de 2017 : Bâtir une classe moyenne forte*, 22 mars 2017.

411 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1235 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

412 Gouvernement du Canada, *Apprentissage et la garde des jeunes enfants*.

413 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1235 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social).

414 *Ibid.*

Le financement pour cet engagement sera investi dans la collecte de données pour mieux comprendre la situation des services de garde au Canada et pour suivre les résultats de la nouvelle initiative[415]. De plus, l'élaboration d'un cadre distinct d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones « pour reconnaître les besoins communautaires locaux uniques et différents dans les réserves [des Premières Nations], chez les enfants et les familles inuits et métis et chez d'autres Autochtones » fera l'objet d'un processus différent. Des accords spéciaux conclus directement avec des organisations autochtones assureront la coordination de ce cadre[416]. Le Comité a appris que le mouvement des centres d'amitié autochtones collabore actuellement de près avec Emploi et Développement social Canada à l'élaboration de l'initiative autochtone sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants[417].

### 3. Les éléments clés d'un cadre national sur la garde des jeunes enfants

Les témoins ont présenté les éléments clés qui selon eux doivent faire partie du cadre du système canadien de services de garde des jeunes enfants. Premièrement, il faut des services inclusifs de garde d'enfants pouvant répondre aux besoins d'enfants divers, comme les enfants de familles à faible revenu, les enfants issus de différentes cultures et les enfants dont les capacités sont différentes[418].

Par surcroît, les services de garde doivent être souples pour répondre aux besoins des parents, notamment ceux qui ont des horaires atypiques ou qui travaillent par quart, et s'adapter à la situation particulière des collectivités, tant dans les régions rurales qu'urbaines[419]. En outre, il faut offrir aux enfants autochtones des services de garde adaptés à leur culture, tant dans les milieux urbains que dans les réserves[420]. Meg Gingrich,

---

415 *Ibid.*

416 *Ibid.*, 1255.

417 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1130 (Sonya Howard, agente principale des politiques, Association nationale des centres d'amitié).

418 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0920 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

419 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1015 (Doug Murphy, directeur général, Politique du développement social, ministère de l'Emploi et du Développement social); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1100 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

420 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1130 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

agente de recherche au Bureau national du Syndicat des Métallos, a affirmé que le programme de services de garde « doit être inclusif, offert à tous, sans distinction des aptitudes, de la situation économique, culturelle ou linguistique, de l'emplacement ou du statut de travail[421] ».

Deuxièmement, les conditions de travail doivent être améliorées et les salaires augmentés si l'on veut recruter davantage d'éducateurs de la petite enfance compétents et les maintenir en poste[422]. Les témoins ont affirmé au Comité que les éducateurs en garderie doivent toucher un salaire minimum vital[423]. Morna Ballantyne, directrice générale de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, a déclaré : « Il n'est tout simplement pas possible [...] de conserver en poste ces éducateurs lorsque la main-d'œuvre du domaine des services de garde, qui est principalement composée de femmes, touche un salaire inférieur à la norme et doit composer avec des conditions incroyablement difficiles[424]. » Diana Sarosi, conseillère principale en politiques chez Oxfam Canada, a réclamé des « initiatives visant à assurer un salaire minimum vital et l'équité salariale pour les travailleurs en garderie et supplémentée par des congés familiaux et des modalités de travail flexibles[425] ».

Le Comité a reçu de nombreuses suggestions pour concevoir un cadre canadien sur la garde des jeunes enfants qui soit à la fois efficace et durable. De nombreux témoins ont exprimé le souhait que le gouvernement fédéral élabore une stratégie nationale, en collaboration avec les provinces et les territoires, pour assurer l'accès à des services de garde abordables[426]. Le Comité a appris que lorsque le gouvernement fédéral fournit un

---

421 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

422 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0855 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada) et 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

423 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

424 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0955 (Morna Ballantyne, directrice générale, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance).

425 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

426 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1005 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0855 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada) et 1005 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0850 (Pierre Fortin, professeur, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel).

financement aux provinces et aux territoires, il lui incombe d'établir des normes et des principes quant à la prestation des services[427].

De nombreux témoins ont demandé que le cadre pour la garde des jeunes enfants prévoie la mise en œuvre d'un système universel[428] offrant aux familles des services accessibles, abordables et inclusifs[429]. Le Comité a été mis au fait des avantages de l'universalité sur le plan social; elle permet notamment « de créer des liens entre des enfants issus de famille à revenu élevé et des enfants à faible revenu [...] C'est un investissement dans l'égalité au Canada[430] ». Les témoins ont soutenu que le financement public pour les services de garde devrait être destiné au secteur à but non lucratif qui est davantage en mesure d'évoluer au fil du temps pour répondre aux besoins uniques de chaque collectivité[431]. De plus, l'augmentation de places en garderie doit viser les organisations à but non lucratif qui fournissent un éventail de services à plusieurs endroits et qui ont montré leur capacité de répondre aux besoins de la communauté. Les centres multiservices offrent une grande diversité de programmes, notamment des services de garde et des activités d'éducation préscolaire ainsi que du soutien et des ressources pour les enfants ayant des besoins spéciaux[432]. Le Comité a appris que le financement fédéral pourrait être lié à l'obligation d'avoir, dans chaque centre, un nombre minimal d'employés possédant une formation de base en éducation des enfants[433].

Par ailleurs, Kim Hiscott, des Services à l'enfance Andrew Fleck, a dit être d'avis que les provinces devraient établir des échelles salariales régionales pour les employés des centres de la petite enfance. Le gouvernement pourrait par exemple exiger que, pour obtenir un

---

427 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1130 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

428 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0915 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor) et 1005 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives) et 1010 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada); Kim Hiscott, Services à l'enfance Andrew Fleck, « La planification des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada : passage de l'approche actuelle à un système universel », *mémoire*, juin 2017.

429 Syndicat des Métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, avril 2017.

430 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0925 (Pierre Fortin, professeur, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel).

431 Kim Hiscott, Services à l'enfance Andrew Fleck, « La planification des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada : passage de l'approche actuelle à un système universel », *mémoire*, juin 2017.

432 *Ibid.*

433 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0935 (Pierre Fortin, professeur, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel).

financement public, les organisations s'engagent à rémunérer leurs employés en fonction d'une échelle salariale préétablie. Dans le mémoire de l'organisme qu'elle représente, Kim Hiscott soutient qu'une échelle salariale « permettra de stabiliser les effectifs, d'assurer qu'ils sont adéquatement rémunérés et de limiter le roulement de personnel » attribuable exclusivement aux salaires, et elle recommande de s'inspirer de l'échelle salariale mise en place au Manitoba[434].

De surcroît, les témoins ont souligné l'importance de la collaboration entre le gouvernement fédéral et d'autres administrations pour optimiser les résultats en matière de services de garde[435]. Plusieurs témoins ont affirmé que certaines conditions devraient être liées au financement fédéral alloué aux provinces, notamment en ce qui concerne les dépenses, de façon à s'attaquer aux enjeux prioritaires. À titre d'exemple, Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit à la West Coast Women's Legal Education and Action Fund, a demandé que les conditions ci-après s'appliquent à l'octroi de tout financement fédéral :

> Une priorité d'accès aux services de garde gratuits aux femmes victimes de violence, aux femmes qui ont besoin de soutien au parentage et aux enfants en attente de placement dans la parenté, des services de garde d'enfants à des heures flexibles qui offrent une gamme de programmes qui conviennent aux horaires de travail hors norme, une offre de services de garde et de mesures de soutien à toutes les immigrantes, peu importe leur statut et en particulier aux femmes victimes de violence, des services de garde d'enfants et de soutien qui sont en dehors du régime de protection de l'enfance, afin que les femmes n'hésitent pas à demander de l'aide, des services de garde d'enfants adaptés sur le plan culturel à l'intention des enfants autochtones, et des services de garde totalement accessibles aux enfants handicapés[436].

**Recommandation 37**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, veille à ce que tous les investissements en services de garde soient assortis d'un mécanisme de reddition de comptes et d'indicateurs afin de recueillir des données à long**

---

434 Kim Hiscott, Services à l'enfance Andrew Fleck, « La planification des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada : passage de l'approche actuelle à un système universel », *mémoire*, juin 2017.

435 *Ibid.*; Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0935 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

436 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1210 (Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund) et 1245 (Kasari Govender, directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

**terme qui fourniront à tous les ordres de gouvernement les outils de prévision et d'analyse adéquats dont ils ont besoin pour améliorer ces services, le tout dans le but d'offrir des services de garde universels, accessibles, flexibles, abordables, inclusifs et de haute qualité.**

**Recommandation 38**

**Que le gouvernement du Canada, dans ses investissements en services de garde, tienne compte des besoins spécifiques et uniques des enfants des collectivités rurales, éloignées, du Nord ou urbaines; des enfants de familles à faible revenu; des enfants de familles monoparentales; des enfants issus de différents milieux culturels, y compris les nouveaux immigrants; des enfants aux capacités différentes; et des enfants autochtones.**

**Recommandation 39**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, offre des solutions de services de garde aux parents qui travaillent selon des horaires irréguliers ou par quart, y compris des services à domicile.**

**Recommandation 40**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, recueille des données nationales sur les services de garde d'enfants subventionnés offerts sur les campus d'établissements d'enseignement post-secondaires.**

## B. L'ASSURANCE-EMPLOI — PRESTATIONS RÉGULIÈRES

### 1. Aperçu du programme d'assurance-emploi du Canada

Les prestations régulières du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral offrent un soutien temporaire aux travailleurs sans emploi pendant qu'ils cherchent du travail ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. Pour être admissibles à des prestations, il faut avoir cotisé au régime au cours de la dernière année et satisfaire aux conditions d'admissibilité. Les travailleurs indépendants peuvent participer au régime d'assurance-emploi s'ils le souhaitent[437].

437 Gouvernement du Canada, *Assurance-emploi*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0955 et 1000 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

Le programme d'assurance-emploi fournit également des prestations spéciales aux travailleurs qui s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie. Voici quelques-uns des cas qui ouvrent droit à ces prestations[438] :

- Prestations de maternité et parentales : destinées aux Canadiennes qui sont enceintes ou qui viennent de donner naissance à un enfant et aux Canadiens qui adoptent un enfant ou qui s'occupent d'un nouveau-né. Les prestations de maternité et parentales sont traitées dans une section ultérieure sous la rubrique « Congé parental ».

- Prestations de maladie : destinées aux personnes incapables de travailler parce qu'elles sont malades ou blessées.

- Prestations de compassion : destinées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès.

- Prestations pour proches aidants d'enfants : destinées aux proches aidants qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour fournir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé. Ces prestations ont remplacé, en décembre 2017, les prestations pour parents d'enfants gravement malades[439].

- Prestations pour proches aidants d'adultes : destinées aux proches aidants qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade ou blessé. Ces prestations ont été mises en place en décembre 2017[440].

Le Comité a appris qu'historiquement, au Canada, une plus forte proportion d'hommes que de femmes occupaient un emploi à temps plein et permanent et que les femmes étaient surreprésentées dans le secteur des emplois temporaires et à temps partiel, ce qui explique que le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi était plus élevé chez les hommes.

---

438 Gouvernement du Canada, *Assurance-emploi*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0955 et 1000 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1240 (Kristen Underwood, directrice principale par intérim, Politique de l'assurance-emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

439 Gouvernement du Canada, *Nouvelle prestation pour proches aidants d'enfants*.

440 Gouvernement du Canada, *Nouvelle prestation d'assurance-emploi pour proches aidants*.

Cependant, d'après le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier 2015-2016, le taux d'admissibilité chez les femmes était de 84,3 % en 2015, par rapport à 82 % chez les hommes[441]. Toutefois, un fonctionnaire d'Emploi et Développement social Canada a affirmé qu'il n'est pas certain que le taux d'admissibilité plus élevé chez les femmes indique une nouvelle tendance ou si les taux reviendront à ce qu'ils sont habituellement[442].

## 2. Les changements suggérés à l'assurance-emploi

Des témoins ont indiqué au Comité que le programme d'assurance-emploi devrait tenir compte de l'évolution du marché du travail, notamment en ce qui concerne les horaires de travail[443]. En premier lieu, de nombreux témoins ont affirmé que la semaine de travail de 35 heures ne correspond pas à la réalité de nombreux travailleurs d'aujourd'hui et qu'il faut revoir le volet des prestations régulières pour répondre aux besoins des travailleurs qui occupent un emploi précaire ou à temps partiel[444]. Un nombre disproportionné de

---

441 Emploi et Développement social Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016*, 2016; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1000 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

442 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1000 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

443 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017; Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

444 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université); YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017.

femmes occupent un emploi précaire ou à temps partiel et, de ce fait, il arrive souvent qu'elles ne soient pas admissibles à l'assurance-emploi[445].

Par exemple, dans les industries de fabrication où on retrouve surtout des hommes, les semaines de travail sont en moyenne de 38 heures alors que dans le secteur des services où on retrouve surtout des femmes, les semaines de travail sont en moyenne de 28 heures[446]. De plus, des millions de femmes « travaillent dans le commerce de détail, la restauration, l'hôtellerie, les usines et dans le secteur des services de soutien dans les domaines de la santé et de l'éducation » et, dans ces secteurs d'emploi, les femmes sont confrontées « de façon périodique à des mises à pied et à des pertes d'emploi, ce qui signifie qu'il faut améliorer pour elles l'accès aux prestations d'assurance-emploi[447] ». Par conséquent, le Comité a constaté qu'une « réforme de l'assurance-emploi » s'impose pour soutenir à la fois les travailleurs qui occupent « un emploi type, généralement à temps plein, ou atypique, c'est-à-dire à temps partiel et temporaire, ainsi que les travailleurs autonomes, selon les catégories professionnelles définies par les gouvernements[448] ».

Les témoins ont également affirmé que le gouvernement fédéral devrait examiner et renforcer les dispositions du régime d'assurance-emploi qui concernent les travailleurs autonomes et qu'il devrait mieux informer ce secteur de la main-d'œuvre canadienne des avantages de participer au programme d'assurance-emploi[449]. Rosalind Lockyer, cogestionnaire au Bureau administratif du Conseil économique des femmes, a prédit une augmentation du nombre de travailleurs autonomes, particulièrement avec l'automatisation, et pour lesquels l'admissibilité à des prestations d'assurance-emploi est cruciale. M^me^ Lockyer a déclaré que « [si les travailleurs autonomes canadiens] ne peuvent obtenir de congé de maladie ou de maternité et que leur entreprise doit fermer [...] les

---

445 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0900 (Laurell Ritchie, coprésidente, Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition, Inter-Provincial EI Working Group); Kathleen Lahey, « Égalité économique entre les sexes au Canada : problèmes et solutions en ce qui concerne les marchés, les soins, les impôts et les avantages sociaux », *mémoire*, février 2017.

446 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017.

447 *Ibid.*

448 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

449 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1030 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes).

gens ne choisissent pas de fermer leur entreprise ou de faire faillite. Lorsque cela se produit, ils ont besoin de la sécurité qu'offrent ces systèmes sociaux[450] ».

De nombreux témoins ont fait état de la nécessité d'assouplir les critères d'admissibilité aux prestations régulières partout au pays pour permettre aux travailleurs qui occupent un emploi précaire ou à temps partiel de toucher des prestations[451]. Certains témoins ont fait valoir que le gouvernement fédéral devrait ramener le seuil d'admissibilité à une norme nationale uniforme de 360 heures de travail pour les demandes de prestations régulières dans toutes les régions du Canada[452]. Dans son mémoire, la Good Jobs for All Coalition affirme : « Cela ne sert à rien de disposer de toute la souplesse voulue si on ne peut pas être admissible à des prestations[453]. » Les témoins ont également recommandé que la période de référence pour accumuler des heures de travail ouvrant droit à l'assurance-emploi soit doublée[454] ou prolongée jusqu'à cinq ans[455]. De plus, le Comité a été saisi du fait que la réduction du nombre d'heures de travail requises pour être admissible à l'assurance-emploi aiderait divers groupes, notamment les femmes autochtones qui éprouvent des difficultés à rester sur le marché du travail[456].

---

450 *Ibid.*

451 Voir par exemple : Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mars 2017; Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », ***mémoire***, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0845 (Ruth Rose-Lizée, membre, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail); Mariam Pirzada, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sein de la main-d'œuvre », ***mémoire***; Alana Changoor, *Mémoire*, août 2017.

452 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », ***mémoire***, février 2017; Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », ***mémoire***, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0905 (Laurell Ritchie, coprésidente, Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition, Inter-Provincial EI Working Group); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1010 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada).

453 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », ***mémoire***, février 2017.

454 Association nationale des centres d'amitié, « La sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mai 2017.

455 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

456 Association nationale des centres d'amitié, « La sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mai 2017.

Les témoins ont affirmé au Comité que les prestations d'assurance-emploi devraient être bonifiées[457]. Selon le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier 2015-2016, les prestations hebdomadaires moyennes se chiffraient à 406 $ pour les femmes en comparaison avec 470 $ pour les hommes[458]. Dans son mémoire, la Fondation canadienne des femmes a indiqué que le gouvernement fédéral devrait porter le niveau des prestations à 60 % des gains assurables, actuellement fixé à 55 %, calculé sur les 12 meilleures semaines de rémunération[459].

Par ailleurs, de nombreux témoins ont réclamé des modifications aux conditions d'admissibilité à des prestations spéciales de maladie. Selon le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier 2015-2016, les femmes ont demandé davantage de prestations de maladie (56 % des demandes) et constituaient la majorité de prestataires (58 %) ayant bénéficié de la période maximale de prestation actuellement fixée à 15 semaines[460]. Les témoins ont donc attiré l'attention du Comité sur le fait que les femmes risquent davantage que les hommes d'éprouver des difficultés financières parce que la durée maximale de prestations de maladie est de 15 semaines. Par conséquent, la période de prestation devrait être prolongée jusqu'à 26 semaines, comme dans le cas des prestations de compassion[461].

Qui plus est, les témoins ont dit au Comité que les dispositions sur les prestations spéciales de maladie devraient tenir compte des handicaps épisodiques, parce que de nombreuses maladies graves, notamment les problèmes de santé mentale, peuvent entraîner de courtes et soudaines absences du travail[462].

---

457 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », ***mémoire***, février 2017.

458 Emploi et Développement social Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016*, 2016; Gouvernement du Canada, *Assurance-emploi*.

459 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », ***mémoire***, mars 2017.

460 Emploi et Développement social Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016*, 2016; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 10135 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

461 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », ***mémoire***, février 2017.

462 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0940 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International).

Enfin, les témoins ont souligné la nécessité de modifier le régime d'assurance-emploi pour inclure des options pour les programmes de formation et d'éducation postsecondaire. Dans son mémoire, la Good Jobs for All Coalition affirme : « Les femmes doivent avoir la certitude qu'elles pourront payer leur loyer ou leur hypothèque si elles participent à des programmes de perfectionnement des compétences, de préapprentissage ou de développement des compétences[463]. »

**Recommandation 41**

**Que le gouvernement du Canada effectue une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au programme fédéral d'assurance-emploi et mette à jour les exigences relatives à l'assurance-emploi afin de faciliter l'accès au programme pour les travailleurs occupant des emplois précaires, saisonniers et à faible revenu.**

## C. LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL (ASSURANCE-EMPLOI — PRESTATIONS SPÉCIALES)

Dans le cadre du programme d'assurance-emploi fédéral, le congé de maternité et le congé parental sont considérés comme ouvrant droit à des prestations spéciales pour les parents biologiques, adoptifs ou légalement reconnus. Les prestations de maternité sont « offertes aux mères biologiques admissibles qui ne peuvent pas travailler en raison d'une grossesse ou d'un récent accouchement[464]. » Les prestations parentales d'assurance-emploi « sont versées aux parents qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté[465] ». Pour avoir droit aux prestations parentales ou de maternité, « les demandeurs doivent répondre aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales d'assurance-emploi en ce qui a trait au nombre d'heures assurables ou à la rémunération[466] ».

Voici une description des prestations de maternité et des prestations parentales[467] :

---

463 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017.

464 Emploi et Développement social Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016*, 2016.

465 *Ibid.*

466 *Ibid.*

467 Emploi et Développement social Canada, *Assurance-emploi : Prestations de maternité et parentales – Aperçu*; Emploi et Développement social Canada, *Prestations de maternité et parentales – Montant que vous pourriez recevoir*.

- Un maximum de 15 semaines est disponible en prestations de maternité de l'assurance-emploi à un taux de prestations hebdomadaire de 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du prestataire.

- Prestations parentales standards : 35 semaines de congé à un taux de prestations hebdomadaire de 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du prestataire jusqu'à concurrence de 543 $ par semaine (à compter de décembre 2017). Les deux parents peuvent partager ces semaines.

- Prestations parentales prolongées : 61 semaines de congé à un taux de prestations hebdomadaire de 33 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable du prestataire jusqu'à concurrence de 326 $ par semaine (à compter de décembre 2017). Les deux parents peuvent partager ces semaines.

Les prestations de maternité et les prestations parentales du programme d'assurance-emploi sont versées aux personnes qui habitent ailleurs qu'au Québec. Les résidents du Québec touchent des prestations dans le cadre du programme du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)[468]. Mis en place en 2006, le RQAP prévoit le versement de prestations de maternité et de paternité, de prestations parentales et de prestations d'adoption à tous les travailleurs admissibles, salariés et autonomes[469].

De nombreux témoins ont réclamé la modernisation et l'amélioration des congés de maternité et des congés parentaux, notamment leur retrait du régime d'assurance-emploi — conçu pour les Canadiens sans emploi — et la reconnaissance du fait qu'il s'agit d'une politique axée sur les soins plutôt que sur le chômage[470]. Le Comité a été saisi du fait que les restrictions du programme d'assurance-emploi qui limitent l'accès à des prestations de maternité ou des prestations parentales sont inéquitables[471]. Par surcroît, le Comité a appris qu'il y avait un écart substantiel entre les familles à revenu élevé et les

---

468 Emploi et Développement social Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016*, 2016.

469 Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec, *Qu'est-ce que le régime québécois d'assurance parentale?*.

470 Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, « La sécurité économique des femmes – Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada », ***mémoire***, mai 2017; Ingénieurs Canada, « Mémoire d'ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***.

471 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0920 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit).

familles à faible revenu et que les mères ayant un revenu élevé sont plus susceptibles d'être admissibles à des prestations de maternité et à des prestations hebdomadaires substantiellement plus élevées[472].

Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, à l'Université Brock a affirmé que le gouvernement fédéral devrait regrouper le congé de maternité, le congé parental et les services de garde d'enfants dans un régime cohérent qui reconnaisse les liens avec la garde des enfants assurée par les familles[473]. L'accès à des services de garde est important, mais il a été précisé au Comité que le recours aux centres de services de garde pour les poupons ne devrait pas être une solution générale pour les nombreux Canadiens qui ne peuvent se prévaloir d'un congé parental[474]. Ingénieurs Canada a demandé que, suite au congé de maternité et au congé parental, les employés puissent bénéficier d'autres types d'accommodement, notamment le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage d'emploi[475].

De nombreux témoins ont soutenu que, pour améliorer la sécurité économique des femmes, il est nécessaire de mieux équilibrer la prise de congés entre les hommes et les femmes, car ce sont encore les femmes qui prennent considérablement plus de congés[476]. Selon un fonctionnaire d'Emploi et Développement social Canada, approximativement 86 % des prestations parentales sont utilisées par des femmes et seulement 14 % par des hommes[477].

---

472 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

473 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0955 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

474 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0920 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit).

475 Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

476 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0910 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques).

477 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1010 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

Le Comité s'est fait dire que ce sont surtout les femmes qui prennent un congé de maternité et un congé parental pour deux raisons principales. Premièrement, les attentes et les normes sociales et culturelles attribuent la garde des enfants à la mère plutôt qu'au père. Deuxièmement, comme les femmes ont souvent un salaire inférieur à celui de leur conjoint, il est nécessaire, pour des impératifs financiers, que le conjoint qui gagne le plus — généralement l'homme — continue de travailler[478]. Par conséquent, les femmes qui quittent le marché du travail perdent des possibilités professionnelles, notamment pour ce qui est de l'avancement de carrière et de la promotion à des postes de direction, accusent des pertes de revenu à long terme et cotisent moins à la pension[479]. Par surcroît, le fait de ne pas retourner au travail après un congé parental nuit à l'indépendance et à la sécurité économique des femmes[480].

Un meilleur partage des responsabilités parentales entre les deux parents offre de nombreux avantages. Il accroît le taux de participation des femmes au marché du travail[481] et il facilite l'accession des femmes à des postes de direction[482]. Par ailleurs, certains employeurs considèrent le congé parental comme un risque — coûteux et entraînant des difficultés — lié à l'embauche de jeunes femmes[483]. Danniele Livengood, directrice de la Society for Canadian Women in Science and Technology, a expliqué que le partage du congé parental entre les parents pourrait faire changer la perception des employeurs à l'égard de l'embauche de jeunes femmes :

---

478 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0915 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); Beatrix Dart, « La mixité au Canada – Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, présenté par la professeure Beatrix Dart », *mémoire*, mai 2017.

479 Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 1020 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

480 Beatrix Dart, « La mixité au Canada – Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, présenté par la professeure Beatrix Dart », *mémoire*, mai 2017.

481 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec).

482 Beatrix Dart, « La mixité au Canada – Mémoire pour le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, présenté par la professeure Beatrix Dart », *mémoire*, mai 2017.

483 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1025 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0925 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0915 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

> [Le congé parental] [...] ne sera plus un risque uniquement porté par les jeunes femmes : cela concernera tous les employés. Ils prendront tous congé. Ils s'occuperont tous de leur famille. Ce sera une situation assumée par tous les employés et non pas seulement par les femmes[484].

## 1. Le congé parental réservé au second parent

Le Comité s'est fait dire que l'accroissement de la participation des pères à la garde des enfants dès la naissance — grâce au congé parental ou en restant à la maison — peut contribuer à faire changer les valeurs sociales et culturelles et à sensibiliser la population à l'importance de la garde des enfants[485]. Qui plus est, la possibilité de prendre soin des enfants peut transformer la vie des hommes car elle leur permet de tisser des liens précieux avec leurs enfants[486]. Jane Stinson, chercheure associée à l'Institut canadien de recherches sur les femmes, a déclaré : « Il est prouvé que, quand ils commencent tôt à donner des soins aux enfants, les hommes y participeront davantage tout au long de la vie de leur enfant[487]. » Dans leur mémoire, Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons soutiennent que le congé parental « peut entraîner et entraîne des transformations dans la vie des hommes, les relations entre les sexes, l'égalité [entre les] sexes et la compréhension que possèdent les hommes (en tant que pères et travailleurs) de l'importance vitale du travail de fourniture de soins pour les sociétés démocratiques et justes[488] ».

Le Comité s'est fait dire que de nombreux pères ne se sentent pas capables ou à l'aise de demander un congé parental à leur employeur[489]. De nombreux hommes prennent « un

---

484 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1025 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology).

485 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », ***mémoire***; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

486 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0930 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor).

487 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1000 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

488 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », ***mémoire***.

489 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0910 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

congé de paternité invisible. Ils s'absentent du travail en prenant des vacances et même des congés de maladie[490] ». Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins à l'Université Brock, a déclaré : « Il existe toujours une attente selon laquelle c'est le travail de la femme. Plusieurs pères nous ont dit qu'ils étaient parfois traités différemment et négativement au travail après avoir pris un congé parental[491] » M[me] Doucet a précisé :

> Ces hypothèses [sexospécifiques] ont beaucoup changé au cours du dernier quart de siècle, mais ce qui a peu changé, c'est l'attente selon laquelle ce sont les femmes et non les hommes qui doivent prendre soin des nourrissons et des tout-petits[492].

Andrea Doucet a déclaré au Comité qu'un père d'Ottawa qui reste à la maison pour s'occuper des enfants lui a expliqué : « Même dans une société dans laquelle on croit que les hommes et les femmes sont égaux et qu'ils peuvent pratiquement tout faire, on doute que les hommes peuvent s'occuper d'un bébé, particulièrement un tout petit bébé[493]. »

De très nombreux témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral crée un congé parental réservé au second parent — qui est généralement le père. Il devrait s'agir d'un congé à prendre sous peine de le perdre, dont le but consiste à favoriser le partage des responsabilités en matière de soins familiaux et des congés parentaux[494].

Donna Lero, professeure émérite au Centre for Families, Work & Well Being de l'Université de Guelph, a expliqué qu'« au cœur des congés [...] réservés au père ou au conjoint, il y a l'idée de l'égalité [entre les] sexes, l'idée qu'on encourage les hommes, dans la plupart des

---

490 *Ibid.*

491 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

492 *Ibid.*, 0945.

493 *Ibid.*, 0950.

494 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0900 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1050 (Angella MacEwen, économiste principale, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0950 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1025 (Danielle Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology) et 0940 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0920 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit).

cas, à jouer un plus grand rôle dans le soin des enfants, car il permet aux femmes de réintégrer la population active[495] ».

Le Comité s'est fait dire que le congé parental pour les pères doit être conçu pour le second parent afin d'offrir un fort incitatif à se prévaloir de cette possibilité[496]. Par surcroît, le congé parental — dont se prévalent de plus en plus d'hommes — ne doit pas empiéter sur le congé de maternité, particulièrement au cours de la période d'allaitement pendant les premiers mois de la vie de l'enfant[497]. Le Comité a appris qu'au moins 10 pays de l'OCDE ont mis en place, « sous une forme ou une autre, une période de congé qui est réservée aux pères, soit au moyen de primes, d'incitatifs financiers ou d'un quota accordé dans la loi sur les congés parentaux, que les pères peuvent utiliser, sans quoi ils le perdent[498] ».

Enfin, dans son mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes indique que le gouvernement fédéral devrait créer des incitatifs pour inciter les employeurs du secteur privé à encourager les hommes à se prévaloir des congés parentaux[499].

Le Comité a appris que le Québec a mis en place un congé de paternité dédié pouvant servir de modèle ou d'inspiration à un programme national à l'échelle du Canada[500]. Selon un fonctionnaire d'Emploi et Développement social Canada, 85 % des hommes dans la

---

495 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0910 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

496 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 1030 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0915 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1010 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

497 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

498 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0900 (Willem Adema, économiste principal, Division des politiques sociales, Organisation de coopération et de développement économiques).

499 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

500 Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec, *Qu'est-ce que le régime québécois d'assurance parentale?*.

province du Québec se prévalent des prestations parentales, contre quelque 12 % des hommes dans le reste du Canada[501].

Carole Gingras, directrice du Service de la condition féminine à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, a précisé : « En vertu du congé de paternité, le père a le droit de prendre cinq ou trois semaines à la maison, selon le régime de base du particulier. S'il ne le fait pas, ces semaines ne sont pas transférables[502]. »

**Recommandation 42**

**Que le gouvernement du Canada établisse immédiatement, dans les secteurs où il a compétence, un congé parental à prendre sous peine de le perdre réservé au second parent afin d'encourager le partage des responsabilités parentales et du temps de congé.**

**Recommandation 43**

**Que le gouvernement du Canada examine les pratiques exemplaires canadiennes et étrangères en matière de congé parental dans le but d'encourager le partage équitable des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes et d'augmenter la participation des hommes dans les soins aux enfants.**

### 2. Les conditions d'admissibilité, le revenu de remplacement et les autres caractéristiques du régime fédéral de congé parental

Plusieurs témoins ont fait état de la nécessité d'assouplir les conditions d'admissibilité au congé de maternité, parce que nombre de jeunes mères n'y sont actuellement pas admissibles[503]. Le Comité a entendu dire qu'à l'extérieur du Québec, les nouvelles mères n'ont pas accès aux prestations de maternité fédérales à moins d'être admissibles aux

---

501 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1010 (Andrew Brown, directeur exécutif, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

502 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0935 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec).

503 *Ibid.*, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada) et 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0920 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit).

prestations de l'assurance-emploi, ce qui a pour effet d'exclure en moyenne 38 % des mères au Canada (à l'extérieur du Québec)[504].

Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins à l'Université Brock, a affirmé que selon les récentes données, approximativement « 36 % des mères n'y sont pas admissibles » et que « les mères issues de famille à faible revenu sont celles qui sont le plus exclues; 56 % d'entre elles n'ont pas droit à l'assurance-emploi[505] ». M^me^ Doucet a ajouté que, au Québec, les femmes sont plus susceptibles d'être admissibles — seulement 11 % des jeunes mères québécoises ne sont pas admissibles — parce que « l'assurance-emploi exige 600 heures; le RQAP requiert seulement que la mère ait gagné 2 000 $, ce qui représente environ 186 heures travaillées au salaire minimum[506] ».

Le Comité s'est fait dire que le fait de ne pas être admissible à un congé de maternité pouvait causer une grande insécurité économique et énormément de stress pour les femmes[507]. Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins à l'Université Brock, a cité le cas de ses trois filles :

> Toutes les trois ont un emploi précaire; une est actrice, une autre est éditrice vidéo et la dernière est gestionnaire de projet dans le secteur sans but lucratif. Elles ne bénéficient pas d'avantages sociaux; elles passent d'un contrat à un autre. Elles n'accumulent pas 600 heures de travail chez le même employeur au cours d'une année donnée. Deux d'entre elles ont un partenaire qui a un emploi précaire. S'ils choisissent d'avoir des enfants, ils ne seront probablement pas admissibles aux prestations de congé parental, alors je vous parle aujourd'hui non pas en tant qu'universitaire qui a écrit sur les

---

504 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1^re^ session, 42^e^ législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

505 FEWO, *Témoignages*, 1^re^ session, 42^e^ législature, 21 mars 2017, 0955 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

506 *Ibid.*; Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

507 FEWO, *Témoignages*, 1^re^ session, 42^e^ législature, 16 mai 2017, 1025 (Tamara Franz-Odendaal, professeure titulaire de la Chaire pour femmes en science et en génie, Département de biologie, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

> problèmes d'égalité [entre les] sexes pendant environ un quart de siècle, mais en tant que mère de trois enfants adultes qui ont tous un emploi précaire[508].

Le Comité s'est fait dire que le gouvernement fédéral devrait bonifier le pourcentage de remplacement du revenu dans le cas du congé parental, qui est actuellement de 55 % du salaire pour 35 semaines ou 33 % du salaire pour 61 semaines. Une telle mesure aiderait les familles à relever le défi financier que constitue pour un parent le fait de rester à la maison pour prendre soin d'un nouveau-né et il pourrait motiver les parents — particulièrement les pères — à prendre un congé[509]. Meg Gingrich, agente de recherche au Bureau national du Syndicat des Métallos, a recommandé de porter à 70 % du salaire le revenu de remplacement accordé dans le cadre d'un congé parental[510].

La Good Jobs for All Coalition recommande, dans son mémoire, que le gouvernement fédéral prolonge la période de prestations pour que les travailleurs bénéficient d'une aide additionnelle si leur congé de maternité ou leur congé parental fait suite à une mise à pied pour laquelle ils ont touché des prestations régulières ou s'ils ont été mis à pied après leur retour au travail suivant le congé[511].

Le Comité a appris que le gouvernement fédéral a récemment mis en place le congé parental prolongé — qui prévoit le versement de 33 % du salaire pendant 61 semaines — qui s'ajoute au congé parental de base. On a également attiré l'attention du Comité sur le fait que la prolongation du congé, sans bonification du revenu de remplacement ou sans possibilité de congé pour le second parent pourrait avoir deux effets négatifs. Premièrement, cela pourrait creuser l'écart entre les familles riches et les familles pauvres, en permettant aux familles les mieux nanties de prendre un congé parental plus long. Deuxièmement, cela pourrait amener les femmes à s'absenter plus longtemps du travail,

---

508 FEWO, *Témoignages* 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 0955 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

509 *Ibid.*, 0950; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

510 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

511 Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0905 (Laurell Ritchie, coprésidente, Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition, Inter-Provincial EI Working Group).

sans nécessairement partager le congé avec leur conjoint, ce qui aurait un effet cumulatif néfaste sur leur revenu à long terme[512].

## D. L'ÉQUITÉ SALARIALE

Selon certains témoins, les politiques et les mesures législatives sur l'équité salariale sont essentielles pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes[513]. Le Comité s'est fait dire que l'absence de politique sur l'équité salariale pour les femmes au Canada contribue dans une mesure substantielle à la disparité salariale entre les sexes[514]. Or, l'équité salariale est un principe inscrit dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) de 1977, qui stipule que les employeurs ont l'obligation légale de veiller à ce que les employés reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale[515].

La Commission canadienne des droits de la personne, établie en vertu de la LCDP, traite les plaintes fondées sur 11 motifs de discrimination, dont le sexe et l'identité et l'expression de genre. Un employé, un groupe d'employés ou leur agent négociateur peuvent déposer une plainte auprès de la Commission. Cette dernière peut effectuer une enquête, puis régler, rejeter ou renvoyer la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour examen et décision. La Commission ne prend pas de son propre chef l'initiative de faire des

---

512 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*; Donna S. Lero, « Bref témoignage supplémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

513 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0935 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

514 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire;* FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1015 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0855 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

515 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0935 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1015 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

enquêtes sur l'équité salariale étant donné que l'approche fédérale actuelle à cet égard est avant tout un processus axé sur les plaintes[516].

Le régime fédéral d'équité salariale repose également sur d'autres mesures législatives. L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* fournit des directives concernant les dispositions sur l'équité salariale énoncées dans la LCDP, notamment les quatre facteurs utilisés pour évaluer l'équivalence des fonctions, soit les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail[517]. L'article 249 du *Code canadien du travail* (Partie III) dispose que, dans le cadre du Programme du travail, les inspecteurs d'Emploi et Développement social Canada ont le pouvoir d'examiner l'information liée à l'équité salariale et de signaler toute violation à la Commission qui peut alors entreprendre une enquête[518].

En 2009, une nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale, intitulée *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (LERSP), a reçu la sanction royale, mais n'est pas encore entrée en vigueur. Cependant, certaines dispositions transitoires de la LERSP ont donné lieu au transfert de plaintes de la fonction publique fédérale à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Une fonctionnaire de CFC a affirmé au Comité que le gouvernement fédéral s'est engagé à présenter un projet de loi sur l'équité salariale en 2018[519].

De nombreux témoins ont indiqué que le système actuel fondé sur les plaintes ne fonctionne pas[520]. À preuve, certaines des causes en matière d'équité salariale « traînent depuis 15 ou 20 ans[521] ». Catherine Mavriplis, professeure de génie mécanique à l'Université d'Ottawa et titulaire de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG a déclaré :

> J'ai obtenu un doctorat en génie aérospatial de l'une des plus grandes institutions d'enseignement du monde; par la suite, j'ai passé une entrevue et j'ai reçu une offre

---

516 Commission canadienne des droits de la personne, *Sa mission*; Tribunal canadien des droits de la personne, *À propos du Tribunal*.

517 *Ordonnance de 1986 sur l'équité salariale*, DORS/86-1082.

518 Code canadien du travail, L.R.C. 1985, ch. L-2.

519 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0915 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

520 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1210 (Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

521 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0915 (Ruth Rose-Lizée, membre, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail).

> d'emploi de l'entreprise aérospatiale Boeing, à un salaire de 15 % inférieur à celui de mes camarades de classe. On m'a dit qu'il n'y avait absolument rien à faire pour ça, et que les choses étaient comme ça, tout simplement[522].

De nombreux témoins ont affirmé que le gouvernement fédéral devrait mettre en œuvre une mesure législative proactive sur l'équité salariale dès que possible pour remédier au problème de la disparité salariale au Canada[523]. Un projet de loi proactif sur l'équité salariale imposerait aux employeurs le fardeau d'assurer l'équité salariale plutôt que d'exiger que les employés, à titre individuel, et les groupes d'employés et les syndicats déposent des plaintes[524]. Jennifer Howard, directrice administrative de l'Alliance de la fonction publique du Canada, a déclaré : « Une mesure législative sur l'équité salariale est une solution qui s'applique en amont et qui évite à chaque plaignante de devoir se battre pendant des années pour obtenir l'équité salariale[525]. »

Les témoins ont fait état des éléments clés qu'ils souhaitent voir dans le projet de loi sur l'équité salariale, à savoir :

- Obligation pour les employeurs « à revoir leurs pratiques de rémunération et à adopter un processus assurant aux femmes une parité salariale pour un travail équivalent[526] »;

---

522 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeur de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG).

523 Voir par exemple: Coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut de la femme, « Améliorer la sécurité économique des femmes au Canada : une perspective provinciale et territoriale », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0905 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor) et 1005 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives; Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 1025 (Dorothy Byers, présidente, Conseil d'administration, FIRST Robotics Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0845 (Ruth Rose-Lizée, membre, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail).

524 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1215 (Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund).

525 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

526 *Ibid.*

- Mécanismes d'application pour assurer la pleine application de la loi[527];
- Mesures pour s'attaquer au problème de la sous-évaluation des occupations dans les secteurs à prédominance féminine[528];
- Exigences concernant la collecte et le partage de données sur l'emploi et les salaires[529];
- Obligations pour les organisations de réaliser « des études, des analyses et des vérifications de la rémunération à l'interne afin d'éliminer tout écart salarial entre les hommes et les femmes[530] ».

Par exemple, l'Islande a adopté une loi qui exige que les grandes sociétés et les organismes gouvernementaux effectuent des vérifications et montrent qu'ils appliquent les règles relatives à l'égalité de la rémunération[531].

Le Comité a obtenu des renseignements sur le rapport de 2004 du groupe de travail fédéral sur l'équité salariale, qui a émis 113 recommandations pour favoriser l'équité salariale au Canada. Le groupe de travail recommande, entre autres que le gouvernement fédéral élabore une mesure législative distincte sur l'équité salariale et mette en place un régime fédéral d'équité salariale, dans le cadre duquel il incomberait aux employeurs d'examiner leurs pratiques, de cerner les disparités salariales et de mettre en œuvre des stratégies pour y remédier[532]. De nombreux témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral s'inspire des recommandations de ce rapport de 2004 pour la

---

527 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

528 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0850 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

529 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1025 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles).

530 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0855 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

531 *Ibid.*

532 Groupe de travail sur l'équité salariale, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, 2004, Archives Web du gouvernement du Canada.

création d'un nouveau régime d'équité salariale[533]. Le Comité s'est notamment fait dire que le gouvernement fédéral devrait examiner les recommandations concernant l'incidence sur les revenus de la racialisation, de l'identité autochtone, de l'orientation sexuelle et des handicaps[534].

Le Comité a pris connaissance des travaux du Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes, qui a été créé par l'adoption d'une motion à la Chambre des communes en février 2016. Le Comité spécial sur l'équité salariale a déposé en juin 2016 son rapport intitulé *Il est temps d'agir*, lequel contient 31 recommandations visant à atteindre l'équité salariale au Canada[535].

De nombreux témoins ont critiqué la LERSP, adoptée en 2009, affirmant qu'elle n'a donné aucun résultat[536] et demandant au gouvernement fédéral de l'abroger[537].

Le Comité s'est aussi fait dire que le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces et les territoires pour assurer la mise en œuvre de lois sur l'équité salariale[538]. Plusieurs provinces canadiennes ont adopté une mesure législative proactive en matière

---

533 Voir par exemple: FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0905 (Ann Decter, directrice, Plaidoyer et politiques publiques, YWCA Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0850 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, « Mémoire présenté par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) au Comité permanent de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

534 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1105 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

535 Comité special sur l'équité salariale de la Chambre des communes, Il est temps d'agir, juin 2016, 1re session, 42e législature.

536 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1100 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).

537 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0910 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

538 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

d'équité salariale pour les secteurs publics. Par surcroît, l'Ontario et le Québec se sont également dotés d'un régime proactif pour le secteur privé.

**Recommandation 44**

**Que le gouvernement du Canada adopte toutes les recommandations du rapport du Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes de 2016 intitulé *Il est temps d'agir*.**

**Recommandation 45**

**Que le gouvernement du Canada demande au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, lors de la prochaine réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du travail, d'exhorter les gouvernements des provinces et des territoires à adopter des mesures législatives proactives visant l'équité salariale.**

**Recommandation 46**

**Que le gouvernement du Canada adopte immédiatement une mesure législative fédérale proactive sur l'équité salariale et que des fonds suffisants soient affectés à sa mise en œuvre.**

## E. L'ACCÈS DES FEMMES À L'ÉDUCATION

### 1. Aperçu de l'accès des femmes à l'éducation

La réussite scolaire des jeunes filles et des jeunes femmes a une incidence considérable sur leur avenir financier et leurs perspectives d'emploi. La formation dans les métiers et les études collégiales et universitaires augmentent substantiellement les possibilités d'emploi, notamment parce que la formation postsecondaire est maintenant devenue un prérequis à de nombreux emplois[539]. La valeur de l'éducation postsecondaire est

539 Voir par exemple: Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017; Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0900 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1005 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 0845 (Jenny Greensmith, directrice générale, Pathways Health Centre for Children).

incontestable, mais les difficultés pour accéder à ce niveau de formation peuvent faire obstacle à la sécurité économique des femmes.

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, dans le groupe des 25 à 64 ans, les femmes constituent la majorité (54 %) des diplômés universitaires. La proportion de femmes de 25 à 64 ans titulaires d'un certificat ou d'un diplôme universitaire a augmenté plus rapidement que chez les hommes et a plus que doublé entre 1991 et 2015, passant de 15 à 35 %[540]. Toutefois, Statistique Canada rapporte que les femmes demeurent sous-représentées dans certains domaines d'éducation postsecondaire :

- Les femmes sont titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise dans des proportions respectives de 55 % et de 51 %, mais ne représentent que 39 % des titulaires de doctorat[541].

- Le pourcentage de femmes titulaires d'un certificat d'une école de métiers a légèrement diminué, passant de 10 % en 1991, pour atteindre 7 % en 2015, alors que le pourcentage correspondant est resté relativement constant chez les hommes[542].

- Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'opter pour un programme hors STIM au niveau postsecondaire, et seulement 33 % des titulaires de diplômes en STIM sont des femmes[543].

## 2. Les obstacles à l'accès des femmes à l'éducation

Les témoins ont attiré l'attention du Comité sur le fait que de nombreux obstacles restreignent l'accès des femmes à l'éducation postsecondaire et qu'il est nécessaire de s'attaquer à ces obstacles parce que « les études postsecondaires sont l'une des meilleures façons de sortir les gens de la pauvreté, mais seulement si elles sont accessibles[544] ». Par surcroît, les témoins ont affirmé que « [t]oute stratégie qui vise à

---

540 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

541 Sarah Jane Ferguson, « Les femmes et l'éducation: qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe*, 7e édition, Statistique Canada, 6 juillet 2016, p. 17.

542 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

543 *Ibid.*; Sarah Jane Ferguson, « Les femmes et l'éducation: qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe*, 7e édition, Statistique Canada, 6 juillet 2016, p. 19.

544 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0900 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

renforcer la sécurité économique des femmes doit tenir compte de l'inaccessibilité des occasions d'études postsecondaires au Canada[545] ».

Les droits de scolarité constituent un obstacle de taille à l'éducation postsecondaire tant pour les hommes que pour les femmes, mais ils ont une incidence nettement plus élevée sur les étudiantes. De nombreux étudiants reconnaissent l'importance de faire des études postsecondaires et, de ce fait, ils acceptent d'accumuler des dettes[546]. Ainsi, l'étudiant moyen accumule 28 000 $ de dettes étudiantes pour obtenir un diplôme en quatre ans[547]. Dans son mémoire, la Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique indique que les étudiantes « qui obtiennent leur diplôme d'études collégiales sont plus susceptibles d'endettement que leurs collègues masculins, elles ont généralement plus de dettes trois ans après l'obtention de leur diplôme et elles gagnent en moyenne un revenu plus bas que le leur[548] ».

Charlotte Kiddell, vice-présidente de la Fédération canadienne des étudiants, a déclaré que « les dettes d'études sont disproportionnellement un problème de femmes » car les femmes représentent 60 % des bénéficiaires du Programme canadien de prêts aux étudiants. Par conséquent, « les femmes qui doivent utiliser un prêt étudiant de 30 000 $ pour financer leurs études paieront 10 318 $ de plus sur 10 ans qu'un étudiant qui peut payer ces coûts dès le départ[549] ». Le Comité a également appris que le remboursement des prêts étudiants engendre des pressions financières considérables pour les étudiants au moment où ils cherchent à bâtir leur carrière[550]. Généralement, au terme des études universitaires, les femmes gagnent moins que les hommes et ne sont donc pas capables de rembourser leur dette d'étude aussi rapidement et doivent payer davantage d'intérêts[551]. Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, à la Fédération canadienne des étudiants, a affirmé que le gouvernement fédéral devrait élaborer une stratégie complète, axée sur un modèle de partage des coûts à parts égales avec les provinces et les

---

545 *Ibid.*

546 *Ibid.*

547 *Ibid.*

548 Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

549 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0900 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

550 *Ibid.*, 0905.

551 Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

territoires, pour mettre en place un système d'éducation de haute qualité qui soit accessible sans droit de scolarité[552].

Certains témoins ont affirmé que la violence sexiste sur les campus constitue un autre obstacle qui empêche les femmes de terminer des études postsecondaires, car ce genre d'abus crée pour elles un milieu non sécuritaire et peu accueillant[553]. Les actes de violence sexiste empêchent souvent les victimes de terminer avec succès leurs études postsecondaires ce qui, par ricochet, nuit à leur sécurité économique. Les témoins ont attiré l'attention du Comité sur le fait que la très grande majorité des victimes d'agression et de harcèlement sexuels sur les campus sont des femmes[554]. Shifrah Gadamsetti, présidente du Conseil d'administration de l'Alliance canadienne des associations étudiantes, estime que pour remédier à cette violence, il faut « faire preuve d'initiative, par exemple, en adoptant des politiques distinctes en matière d'agressions sexuelles, en faisant la promotion de la culture du consentement, ainsi qu'en invitant tous ceux et celles qui fréquentent le campus à participer à la discussion[555] ».

L'accès des femmes à l'éducation postsecondaire est également limité par la pénurie de places en garderie sur les campus[556]. Des témoins ont déclaré au Comité que le gouvernement fédéral devrait recueillir des données nationales sur l'offre de services de garde d'enfants sur les campus[557]. Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes, a recommandé l'adoption d'initiatives visant à aider les femmes autochtones, « telles que des places subventionnées en garderie sur les campus, des logements pour les familles autochtones et un soutien financier amélioré[558] ».

---

552 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0905 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

553 *Ibid.*, 0925; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1005 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

554 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1005 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0925 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

555 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1005 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

556 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0925 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

557 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1005 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

558 *Ibid.*

## 3. Les programmes fédéraux de prêts d'études et de bourses d'études

Le Comité s'est fait dire que le gouvernement fédéral devrait appuyer les étudiants canadiens au moyen de bourses et de prêts, dont :

- la Bourse canadienne pour les étudiants à temps plein qui s'adresse aux étudiants à faible et à moyen revenu inscrits à un programme de premier cycle à temps plein dans un établissement d'enseignement postsecondaire. Cette bourse est offerte aux étudiants de toutes les provinces et territoires, à l'exclusion des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Québec qui ont leurs propres programmes d'aide financière aux étudiants[559];

- les prêts d'études canadiens qui s'adressent aux étudiants qui ont besoin d'aide financière pour faire des études postsecondaires, à l'exclusion encore une fois des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Québec[560].

Le Comité a appris qu'il y avait de nombreuses façons de restructurer les programmes de prêts et bourses du gouvernement fédéral pour les rendre plus accessibles aux femmes. Shifrah Gadamsetti, présidente du Conseil d'administration de l'Alliance canadienne des associations étudiantes a affirmé que, dans un premier temps, le gouvernement fédéral devrait effectuer une ACS+ des programmes de prêts et bourses aux étudiants et mettre les résultats à la disposition du public[561].

La Bourse canadienne pour les étudiants à temps plein offre jusqu'à 375 $ par mois d'étude — un peu plus si l'étudiant a des personnes à charge —, ce qui représente environ la moitié de droits de scolarité annuels moyens qui se chiffrent à 7 246 $. Dans son mémoire, la Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique soutient que ce montant est insuffisant pour les étudiants qui sont confrontés à des coûts additionnels substantiels, notamment le logement et les services de garde d'enfants. Les témoins ont recommandé d'augmenter le nombre de bourses et d'en bonifier le montant[562].

---

559 Emploi et Développement social Canada, *Bourse canadienne pour les étudiants à temps plein*.

560 Emploi et Développement social Canada, *Prêts d'études canadiens – Admissibilité*.

561 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1040 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

562 Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

En ce qui concerne le Programme canadien de prêts aux étudiants, le Comité s'est fait dire que l'évaluation des besoins pour établir le montant d'aide financière consentie à un étudiant prend en compte les frais de garde d'enfant, mais non la grande disparité entre les régions et les municipalités[563]. Dans son mémoire, l'Alliance canadienne des associations étudiantes recommande que le programme tienne compte des statistiques sur le coût des services de garde dans la municipalité où réside l'étudiant visé[564].

Le Comité a également appris que le Programme canadien de prêts aux étudiants offre un plan d'aide au remboursement (PAR) qui permet aux diplômés de commencer à rembourser leur prêt étudiant uniquement lorsque leur revenu annuel est d'au moins 25 000 $. Les femmes constituent la majorité des utilisateurs de ce plan parce que, une fois diplômées, elles continuent de gagner moins que leurs collègues masculins et elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire que les hommes, notamment un emploi à temps partiel et un contrat temporaire[565]. L'Alliance canadienne des associations étudiantes a suggéré que le gouvernement fédéral fasse de la sensibilisation au sujet du PAR, particulièrement auprès des étudiantes[566]. Qui plus est, pour alléger le fardeau des participants au programme, l'Alliance canadienne des associations étudiantes a recommandé, dans son mémoire, de prolonger à un an la période de validité de l'inscription, pour éviter que les étudiants n'aient à présenter une nouvelle demande aux six mois[567].

En outre, des témoins ont indiqué au Comité que le gouvernement fédéral devrait offrir des subventions et des prêts ciblés de manière à encourager les femmes à percer des domaines d'études où elles sont sous-représentées. Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society, a recommandé la mise en place d'« incitatifs aux études, comme des bourses et des subventions pour les

---

563 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1010 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes).

564 Alliance canadienne des associations étudiantes, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, juin 2017.

565 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0900 (Charlotte Kiddell, vice-présidente, Nouvelle-Écosse, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants).

566 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1005 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); Alliance canadienne des associations étudiantes, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, juin 2017.

567 *Ibid.*

femmes immigrantes à faible revenu qui souhaitent poursuivre une carrière en sciences de l'environnement, en élaboration des politiques et en génie[568] ».

**Recommandation 47**

**Que le gouvernement du Canada effectue une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) des programmes fédéraux de prêts d'études et de bourses d'études offerts aux étudiants d'établissements d'enseignement postsecondaire, y compris la bourse canadienne pour étudiants à temps plein, les prêts d'études canadiens et le Programme d'aide au remboursement.**

## F. INITIATIVES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ DU REVENU

### 1. Aperçu des initiatives pour assurer la sécurité du revenu

Selon le mémoire de Statistique Canada, en 2014, plus de femmes que d'hommes avaient un faible revenu[569] (13,5 % par rapport à 12,5 %)[570]. De plus, dans les familles monoparentales, chez les aînés vivant seuls et chez les femmes de 75 ans et plus, la proportion de faible revenu était nettement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Les femmes et les hommes de certains groupes socioéconomiques, notamment les Autochtones, les nouveaux immigrants et les personnes vivant avec des handicaps, affichent des taux élevés de faible revenu[571].

### 2. Le salaire minimum

Le Comité s'est fait dire que de nombreuses Canadiennes sont rémunérées au salaire minimum, qui varie selon la province et le territoire au Canada. Selon Carole Gingras, directrice du Service de la condition féminine à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, près de 60 % des gens payés au salaire minimum sont des

---

568 FEWO, Témoignages, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society).

569 Aux fins du présent rapport, la mesure de faible revenu de Statistique Canada est utilisée pour mesurer le revenu. La mesure du revenu est faite au niveau de la famille. On considère qu'une « famille a un faible revenu dans une année donnée si son revenu est inférieur à la moitié du revenu médian des familles au cours de cette même année ». Source: Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

570 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

571 FEWO, Témoignages, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

femmes[572]. En outre, compte tenu de l'augmentation des emplois précaires et du travail à temps partiel, de nombreuses femmes occupent deux ou trois emplois au salaire minimum pour avoir une sécurité financière de base[573].

De nombreux témoins ont recommandé la mise en place d'un salaire minimum horaire de 15 $ pour tous les travailleurs au Canada, dans toutes les provinces et tous les territoires[574]. D'autres ont affirmé que le salaire minimum fédéral doit être fixé à 15 $ l'heure[575]. Carole Gingras, directrice du Service de la condition féminine à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, a précisé « dans un contexte économique où les emplois atypiques et la précarisation prennent de l'ampleur, le gouvernement fédéral doit donner le ton en établissant un salaire minimum de 15 $ l'heure » pour les employés qui relèvent de sa compétence[576]. Une augmentation du salaire minimum serait particulièrement bénéfique pour certains groupes de femmes, notamment les nouvelles immigrantes, plus susceptibles que les autres femmes d'occuper des emplois qui ne leur permettent de toucher que le salaire minimum[577].

---

572 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec).

573 *Ibid.*, 0910 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

574 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0905 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec) et 0910 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; Sheila Block and Grace-Edward Galabuzi, Centre canadien de politiques alternatives Ontario, « Le code de couleur du marché canadien : interaction entre race et sexe », *mémoire*, juin 2017.

575 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1050 (directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); Syndicat des Métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, avril 2017; Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *mémoire*, mars 2017.

576 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec).

577 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 1010 (Sheila Block, économiste principale, Centre canadien de politiques alternatives).

Le Comité a également appris que l'augmentation du salaire minimum à 15 $ de l'heure pourrait être une mesure plutôt prohibitive pour certains propriétaires de petites entreprises[578].

### 3. Le salaire minimum vital

De nombreux témoins ont recommandé la mise en place d'un salaire minimum vital qui correspond à un traitement suffisant pour qu'un ménage ait un niveau de vie adéquat et les moyens de payer pour les besoins de base, soit le logement, le transport et la nourriture[579]. Diana Sarosi, conseillère principale en politiques chez Oxfam Canada, a déclaré : « Il n'existe aucun endroit au Canada où le salaire minimum constitue un salaire vital » et elle a ajouté : « Sans un salaire minimum vital, les femmes n'ont aucune chance de se sortir de la pauvreté ou d'arriver à l'égalité économique par le travail[580]. »

Le Comité s'est fait dire que le gouvernement fédéral devrait faire figure de chef de file en assurant à ses employés un salaire vital, ce qui donnerait l'exemple tant au secteur privé qu'aux provinces et aux territoires[581]. Par surcroît, Diana Sarosi, conseillère principale en politiques chez Oxfam Canada, a indiqué que le gouvernement fédéral devrait octroyer des « contrats à des employeurs offrant un salaire minimum vital[582] ». Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario chez Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, a recommandé que le gouvernement fédéral exige, au moyen d'une mesure législative, que les employeurs offrent un salaire minimum vital[583].

---

578 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1015 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women).

579 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0915 (Janet Currie, vice-présidente, Réseau canadien pour la santé des femmes) et 1030 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1005 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society).

580 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

581 Oxfam Canada, « Mémoire d'Oxfam Canada au Comité permanent de la condition féminine pour son étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017.

582 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0845 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada).

583 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0900 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

## 4. Le revenu de base universel

De nombreux témoins ont recommandé la mise en place, à l'échelle nationale, d'un revenu de base universel ou d'un revenu viable garanti, une forme de sécurité sociale qui permettrait à tous d'avoir un revenu régulier[584]. Dans un mémoire, un groupe d'étudiants de l'Université d'Ottawa a recommandé que « [l]e projet pilote ontarien pour la création d'un revenu minimum de base devrait être financé par le gouvernement canadien et étendu dans plusieurs autres communautés canadiennes afin de trouver une solution réelle à la pauvreté des femmes canadiennes[585] ».

Dans son mémoire, le Vancouver Rape Relief and Women's Shelter fait état des éléments clés du revenu de base universel : un revenu de base universel doit être accordé sans condition — comme la recherche d'un emploi — à tous les adultes d'un ménage et doit être assez élevé pour subvenir aux besoins de toutes les personnes à charge de l'adulte bénéficiaire, notamment les enfants[586].

**Recommandation 48**

**Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, envisage la possibilité d'établir un revenu universel de base à l'échelle nationale.**

## 5. La prestation fiscale pour le revenu de travail

La prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT) est « un crédit d'impôt remboursable qui vise à offrir un allégement fiscal aux travailleurs et aux familles de travailleurs à faible revenu qui sont admissibles à la prestation[587] ».

Certains témoins ont soutenu que la PFRT a un effet discriminatoire sur les femmes à maints égards. Premièrement, l'admissibilité d'une femme mariée à la PFRT est établie en

---

584 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0950 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités); Caregivers Nova Scotia Association, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la question de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

585 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

586 Vancouver Rape Relief and Women's Shelter, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, août 2017.

587 Gouvernement du Canada, *Prestation fiscale pour le revenu de travail*.

fonction du revenu du couple et non du revenu de chacun des conjoints. Comme l'a expliqué Kathleen Lahey, professeure à la Faculté de droit de l'Université Queen's, « si une femme veut se prévaloir de cette prestation, elle sera écartée à cause du revenu de son mari[588] ». Tammy Schirle, professeure associée au Département d'économie de l'Université Wilfrid Laurier, a noté que le principe qui sous-tend cette mesure fiscale repose sur une hypothèse erronée voulant que toutes les femmes mariées aient un accès égal aux finances familiales alors qu'une femme mariée peut en être exclue pour bon nombre de raisons, entre autres si elle se trouve dans une relation d'exploitation financière ou si elle est séparée de son conjoint[589].

Deuxièmement, quand les deux conjoints ont des bas salaires, uniquement un d'entre eux peut demander la PFRT. Par conséquent, l'admissibilité d'une femme à la PFRT doit faire l'objet d'une négociation avec son conjoint[590].

Compte tenu de ces deux difficultés, Tammy Schirle a suggéré que tous les avantages fiscaux soient accordés à titre individuel et que le revenu soit évalué individuellement, plutôt que pour le couple ou le ménage. Elle a recommandé que « l'article 122.7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* soit modifié, afin que l'admissibilité à la PFRT dépende de la situation individuelle plutôt que de celle du couple[591] ». En outre, le Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants a recommandé que soient examinées les données concernant les bénéficiaires de la PFRT pour établir si les hommes bénéficient autant de cette prestation que les femmes[592].

Le Comité s'est fait dire que la PFRT devrait offrir de l'aide additionnelle à des groupes de femmes marginalisées au Canada. Dans son mémoire, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada a demandé la bonification du supplément pour invalidité de la PFRT consenti aux Canadiens vivant avec un handicap, afin d'appuyer davantage les femmes vivant avec des handicaps[593]. Pour sa part, la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington a recommandé que la PFRT soit accordée aux

---

588 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0910 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

589 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

590 *Ibid.*

591 *Ibid.*

592 Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mai 2017.

593 Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, « Mémoire parlementaire – Sécurité économique des femmes en situation de handicap, employabilité, force de travail, prestation de soins », *mémoire*, novembre 2017.

étudiants qui n'ont pas de personnes à charge parce que, actuellement, « les femmes qui souhaitent faire un recyclage professionnel ou retourner aux études pour obtenir un diplôme sont inadmissibles[594] ».

**Recommandation 49**

**Que le gouvernement du Canada sensibilise les Canadiens aux critères d'admissibilité à la prestation fiscale pour le revenu de travail ainsi qu'aux sommes offertes.**

**Recommandation 50**

**Que le gouvernement du Canada modifie l'admissibilité à la Prestation fiscale pour le revenu de travail de manière à ce qu'elle soit accordée et que le revenu soit évalué en fonction du revenu personnel, et non du revenu d'un couple ou d'un ménage.**

## G. LA SÉCURITÉ DE LA RETRAITE ET DE LA PENSION

### 1. Aperçu de la sécurité de la retraite et de la pension

Les témoins ont attiré l'attention du Comité sur le fait que la sécurité de la retraite et de la pension des femmes s'est améliorée au cours des dernières décennies mais que, en comparaison avec les hommes, les femmes sont encore confrontées à des défis uniques pour ce qui est de l'atteinte de la sécurité économique à la vieillesse. Comme l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes, il est particulièrement important qu'elles aient une source de revenus acceptables à long terme[595]. Un fonctionnaire de Statistique Canada a indiqué que les femmes de 75 ans et plus affichent un taux disproportionné de faible revenu (17 %), en comparaison avec les hommes du même groupe d'âge (9,4 %)[596].

Le Comité a également appris que la préparation des femmes à la retraite s'est améliorée. Ainsi, entre 1977 et 2011, la proportion de travailleuses participant à un régime de pension

---

594 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

595 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0925 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); Association canadienne des individus retraités, « Observations à l'intention du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juillet 2017.

596 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

agréé (RPA) est passée de 36 à 40 %[597]. Statistique Canada a fourni les données additionnelles suivantes de 2011 sur la retraite :

- 40 % des femmes ayant un emploi avaient un RPA, ce qui représente un pourcentage légèrement supérieur à celui des hommes;
- 56 % des femmes souscrivaient à un régime enregistré d'épargne retraite (REER);
- les femmes à faible revenu sont moins en mesure (21 %) de souscrire à un REER que la population féminine en général[598].

Selon un fonctionnaire de Statistique Canada, les femmes seules et les mères monoparentales étaient « moins sûres de leurs perspectives de retraite que les autres groupes familiaux » et « étaient également moins enclines à estimer que leur revenu de retraite serait suffisant[599] ».

Le Comité a appris que le système canadien de revenu de retraite est conçu de façon à ce que les travailleurs cotisent à un régime privé pour améliorer leur revenu de retraite, que ce soit un REER ou un régime offert par l'employeur[600]. Le système canadien de revenu de retraite, en grande partie conçu dans les années 1960 et 1970, montre comment les familles s'organisaient à l'époque[601]. Tammy Schirle, professeure associée au Département d'économie de l'Université Wilfrid Laurier, a déclaré qu'« il serait utile de procéder à un examen sérieux des diverses politiques de soutien des Canadiens plus âgés qui sont intégrées dans notre système fiscal et notre système de revenu de retraite » pour « mieux répondre aux besoins des générations actuelles et futures de femmes[602] ».

Le Comité s'est fait dire que les femmes sont confrontées à de nombreux défis pour ce qui est de l'épargne en vue de la retraite[603]. Les femmes sont plus susceptibles que les

---

597 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

598 *Ibid.*

599 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0900 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

600 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0920 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

601 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

602 *Ibid.*

603 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0925 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec).

hommes de s'absenter du marché du travail pour fournir des soins non rémunérés et de prendre leur retraite avant 65 ans à cause d'obligations familiales[604]. Par conséquent, elles comptent moins d'années de participation au Régime de pension du Canada ou à un régime de pension offert par un employeur[605]. Dans son mémoire, Unifor soutient que « [l]'effet cumulatif des expériences déterminées par le genre au cours de la vie se solde [...] par une retraite moins sûre pour les femmes que pour les hommes, à tous les échelons salariaux[606] ». Qui plus est, l'écart salarial entre les hommes et les femmes signifie que les femmes gagnent moins que les hommes au cours de leur vie active et que, par conséquent, elles touchent des prestations de retraite moins élevées et qu'elles risquent davantage de connaître la pauvreté[607]. De plus, comme les femmes sont également surreprésentées dans les emplois précaires et à temps partiel, elles ont de la difficulté à épargner au cours de leur vie active[608]. Dans son mémoire, l'Association canadienne des individus retraités a indiqué :

> Le niveau élevé du coût de la vie est une des raisons pour lesquelles beaucoup de femmes âgées éprouvent des difficultés à la retraite. Plus particulièrement, le logement devient inabordable pour beaucoup de femmes. De plus, le manque de services de transport en commun adéquats engendre des frais de déplacement plus élevés et, pour celles qui ont des dettes, les prêteurs sur salaire et les conseillers de crédit aggravent les problèmes financiers[609].

Le Comité a également entendu parler des divers régimes de pension auxquels peuvent participer les employés, notamment :

- Le régime à prestations déterminées (RPD), qui comprend généralement des cotisations par l'employeur et — la plupart du temps, mais pas

---

604 Voir par exemple: *Ibid.*; Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *mémoire*, mars 2017; Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*; Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

605 Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *mémoire*, mars 2017.

606 *Ibid.*

607 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0850 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

608 Association canadienne des individus retraités, « Observations à l'intention du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juillet 2017.

609 *Ibid.*

toujours — par l'employé. Un RPD exige que l'employeur « assure un revenu déterminé à ses participants lorsqu'ils prennent leur retraite[610] ». La valeur de la pension d'un employé est généralement calculée en fonction du salaire et des années de service[611]. Ce type de régime assure un « revenu de retraite déterminé et garanti que les employeurs sont tenus de capitaliser adéquatement » en respectant « des exigences de solvabilité[612] ». Les prestations déterminées constituent « la norme de référence des régimes de retraite » pour assurer la sécurité économique des retraités[613].

- Le régime à cotisations déterminées (RCD), qui est une entente aux termes de laquelle l'employeur et l'employé cotisent chaque année un montant préétabli. Chaque employé gère la façon dont ses cotisations au régime sont investies[614]. La valeur du régime de retraite d'un employé dépend du « montant des cotisations accumulées et [du] revenu de placement gagné ». De ce fait, le montant des prestations que recevra le retraité n'est pas précisé puisqu'il demeure incertain[615].

- Le régime à prestations cibles, également appelé régime à risques partagés, qui constitue une formule hybride entre le RPD et le RCD. Il allie la sécurité d'un régime collectif comme le RPD à la souplesse des régimes qui permettent d'ajuster le montant des cotisations au fil du temps. Les prestations versées par les régimes à prestations cibles ne sont pas fixes et les participants — employés et retraités — en assument les risques. Un niveau minimal de prestations est garanti, mais le montant des cotisations et des prestations est établi en fonction du rendement des investissements du régime. Les employés et les retraités bénéficient de

---

610 Bureau du surintendant des institutions financières, *Régime de retraite à prestations déterminées*.

611 Raphaëlle Deraspe, Lindsay McGlashan, « Le régime à prestations cibles : Une tendance émergente dans le domaine des régimes de retraite », ***Bibliothèque du Parlement,*** 11 mars 2016.

612 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0920 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

613 *Ibid.*

614 Raphaëlle Deraspe, Lindsay McGlashan, « Le régime à prestations cibles : Une tendance émergente dans le domaine des régimes de retraite », ***Bibliothèque du Parlement,*** 11 mars 2016.

615 Bureau du surintendant des institutions financières, *Régime de retraite à prestations déterminées*.

> tout excédent mais ils doivent réagir aux déficits en augmentant les cotisations ou en réduisant les prestations[616].

Le Comité s'est fait dire que le gouvernement fédéral devrait prendre des mesures pour assurer la sécurité économique des aînées. Dans un premier temps, le gouvernement fédéral doit s'engager à protéger les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur public fédéral[617] qui permettent d'assurer aux participants une certaine sécurité à la retraite[618]. Par surcroît, le gouvernement fédéral devrait examiner les possibilités de réforme du système de pensions, notamment « rendre les fonds de pension transférables et permettre aux employeurs et aux Canadiens de contribuer aux fonds de pension, peu importe le parcours sur le marché du travail et les différents types d'emplois occupés au cours d'une vie[619] ». Il a également été recommandé que le gouvernement fédéral adopte une mesure législative exigeant que tous les employeurs créent un régime de pension privé obligatoire pour leurs employés[620].

En ce qui concerne le projet de loi C-27, Loi modifiant la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension[621], qui a été présenté à la Chambre des communes et a fait l'objet d'une première lecture en octobre 2016, Jennifer Howard, directrice administrative de l'Alliance de la fonction publique du Canada, a déclaré que les propositions contenues dans cette mesure législative nuisent à la sécurité économique des aînés. Elle a affirmé que le projet de loi donnerait aux employeurs la possibilité, avec l'aval des travailleurs, de passer de régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées à un régime à prestations cibles — où les retraités assument les risques liés au rendement des

---

616 Raphaëlle Deraspe, Lindsay McGlashan, « Le régime à prestations cibles : Une tendance émergente dans le domaine des régimes de retraite », ***Bibliothèque du Parlement***, 11 mars 2016.

617 Syndicat des Métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, avril 2017.

618 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1030 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités).

619 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, février 2017.

620 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », ***mémoire***, mars 2017.

621 Site Web de Justice Canada, *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*; Parlement du Canada: LegisInfo, *Projet de loi émanant du gouvernement – C-27, Loi modifiant la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, 1re session, 42e législature.

investissements du régime — ce qui ferait baisser le nombre de personnes participant à un régime de retraite à prestations déterminées[622].

## 2. Le Régime de pensions du Canada

Les témoins ont parlé du Régime de pensions du Canada (RPC), un élément du système canadien de retraite qui prévoit que « des prestations de retraite et des avantages sont versés en cas de perte de revenu attribuable à la retraite, à l'invalidité ou au décès ». Par surcroît, « presque toutes les personnes qui travaillent au Canada [...] cotisent au RPC[623] ». Au Québec, des prestations similaires sont offertes dans le cadre du Régime des rentes du Québec[624].

Wanda Morris, vice-présidente pour la défense des droits à l'Association canadienne des individus retraités, a déclaré que la bonification du RPC qui entrera en vigueur en 2019 sera avantageuse pour les aînées[625]. Toutefois, de nombreux témoins ont exprimé des préoccupations au sujet de la suppression, dans le nouveau RPC, des dispositions d'exclusion pour élever des enfants et pour invalidité. Cette suppression limitera les avantages financiers que les femmes pourraient tirer de la bonification du régime. Certains témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral inclue, dans la version bonifiée du RPC, des dispositions d'exclusion pour élever des enfants et pour les personnes vivant avec un handicap[626]. Dans son mémoire, Unifor soutient :

> Cependant, le défaut de maintenir l'abattement en raison du temps passé à élever les enfants ou les périodes d'invalidité fait en sorte que les femmes sont pénalisées pendant la retraite pour les années passées à effectuer un travail important, mais non rémunéré. Donc, inclure l'abattement dans l'expansion du Régime de pensions du Canada représente un grand pas de plus pour améliorer la sécurité économique des femmes tout au long de leur vie[627].

---

622 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0925 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la fonction publique du Canada).

623 Bibliothèque du Parlement, *Public Pensions : Aperçu*.

624 Gouvernement du Canada, *Régime de pensions du Canada – Aperçu*.

625 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0945 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités).

626 Voir par exemple: FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 0905 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

627 UNIFOR, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *mémoire*, mars 2017.

De nombreux témoins ont demandé que le RPC inclue des dispositions d'exclusion pour les proches aidants. Ces dispositions seraient similaires à la disposition d'exclusion pour élever des enfants qui permet à une personne d'exclure la période consacrée aux soins des enfants — pendant laquelle les revenus ont cessé ou étaient moindres parce que la personne visée était la principale dispensatrice de soins à des enfants de moins de sept ans — de la période de contribution dans le calcul de la pension du RPC, pour obtenir les prestations les plus élevées possible[628]. En outre, dans son mémoire, l'Association canadienne des individus retraités recommande l'élargissement de « la protection du RPC aux aidants naturels à temps plein auprès d'adultes pour que leurs revenus de retraite soient protégés[629] ».

Enfin, Wanda Morris, vice-présidente pour la défense des droits à l'Association canadienne des individus retraités, a déclaré : « Nous devons déployer davantage d'efforts pour les salariés dont les revenus sont les plus faibles. La nouvelle protection du RPC, qui correspond à 33 % du revenu, n'est pas suffisante[630]. »

**Recommandation 51**

**Que le gouvernement du Canada ajoute ou élargisse immédiatement la disposition relative aux aidants et la disposition d'exclusion dans le Régime de pensions du Canada.**

### 3. La Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti

La pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) du gouvernement fédéral est une prestation mensuelle imposable offerte à la plupart des Canadiens âgés de plus de 65 ans. Le Supplément de revenu garanti (SRG) est une prestation mensuelle non imposable qui peut être ajoutée à la pension de la SV dans le cas des Canadiens à faible revenu. Les témoins ont parlé des prestations de la SV et du SRG pour les aînées et ont recommandé des améliorations pour que toutes les aînées en bénéficient.

---

628 Donna S. Lero, « Bref témoignage complémentaire devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0930 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec; Catherine Mavriplis, titulaire et professeur de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); Gouvernement du Canada, *Régime de pensions du Canada – Admissibilité*.

629 Association canadienne des individus retraités, « Observations à l'intention du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire*, juillet 2017.

630 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 0945 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités).

Les témoins ont souligné au Comité que la SV et le SRG ont permis de réduire la pauvreté chez les aînés, particulièrement chez les aînées seules[631]. Selon Statistique Canada, « [l]a SV et le SRG fournissent assez de revenus pour sortir 45 % des femmes seules âgées d'une situation de faible revenu et réduisent l'écart de faible revenu de 14 600 $ à 3 200 $[632] ». Selon certains témoins, il y aurait lieu de déployer des efforts pour améliorer la coordination entre les programmes d'aide sociale fédéraux, provinciaux et territoriaux afin de réduire les mesures de récupération liées aux paiements de la SV et du SRG[633].

Pour ce qui est de la SV, le Comité a appris que, même si l'âge d'admissibilité à été rétablie à 65 ans, les conditions d'admissibilité au programme contribuent à la pauvreté chez les aînées immigrantes parce que, pour bénéficier des pleines prestations de la SV, il faut avoir vécu au Canada pendant au moins 40 ans[634]. En outre, des témoins ont affirmé au Comité que « lorsque le conjoint ou la conjointe d'un bénéficiaire est âgé de 60 à 64 ans, ou qu'une veuve est âgée de 60 à 64 ans, un supplément de revenu ou une prestation est disponible » et qu'une prestation similaire devrait être accordée aux « femmes à faible revenu de 60 à 64 ans qui sont divorcées ou qui ne se sont simplement jamais mariées[635] ».

## H. OUTILS D'ÉLABORATION DE POLITIQUES ÉCONOMIQUES SENSIBLES AU SEXE

### 1. Efforts visant à promouvoir l'égalité entre les sexes

On a déclaré au Comité que les efforts visant à promouvoir l'élaboration de politiques sensibles au sexe devraient faire partie intégrante de plus vastes efforts de promotion de l'égalité entre les sexes à l'échelle nationale. Par exemple, M[me] Margot Young, professeure à l'Allard School of Law de l'Université de la Colombie-Britannique, a recommandé que le

---

631 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0920 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

632 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

633 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

634 Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

635 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0945 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

gouvernement fédéral « élabore et mette en œuvre » une stratégie nationale pour l'égalité entre les sexes afin de rendre les politiques plus efficaces et cohérentes, et qu'il indique qu'il « prend au sérieux son obligation en matière d'égalité hommes-femmes[636] ». Isabella Bakker, professeure distinguée émérite de l'Université York, a fait valoir que le gouvernement fédéral devrait élaborer un marqueur d'égalité entre les sexes afin d'assurer le suivi du financement exact accordé à la promotion de l'égalité entre les sexes au Canada[637].

## 2. Collecte et diffusion de données ventilées

Le Comité a appris que les données ventilées et les recherches approfondies sont essentielles pour éclairer l'élaboration de politiques destinées à améliorer la sécurité économique des femmes[638]. Divers témoins ont d'ailleurs demandé que le gouvernement fédéral assure la collecte et la diffusion des données pertinentes, ventilées par sexe et d'autres facteurs d'identité[639]. Une représentante de CFC a déclaré que pour améliorer la sécurité économique des femmes, il faudrait impérativement « créer et maintenir des réseaux interministériels et intergouvernementaux, notamment pour faciliter la collecte et la diffusion des données ventilées[640] ».

À l'appui de la ventilation continue des données, une représentante de CFC a déclaré au Comité que CFC avait contribué au financement de *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, « un important portrait statistique complet des femmes au Canada » rédigé par Statistique Canada. La septième édition de *Femmes au Canada* comprend des chapitres portant notamment sur le bien-être économique des femmes,

---

636 *Ibid.*, 1000 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

637 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0935 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

638 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0850 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

639 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 1000 (Grace-Edward Galabuzi, professeur, sciences politiques et administration publique, Université Ryerson, à titre personnel); Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, Centre canadien de politiques alternatives, Ontario, « Le code de couleur du marché du travail canadien : interaction entre race et sexe », *mémoire*, juin 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1030 (Shifrah Gadamsetti, présidente, Conseil d'administration, Alliance canadienne des associations étudiantes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1000 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles); EMD Serono Canada Inc., « Le rôle du Canada dans la santé des femmes et la santé des économies », *mémoire*, mars 2017.

640 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0850 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada).

leur degré d'instruction et leur participation au marché du travail[641]. Le Comité a également noté que le budget de 2016 prévoyait de nouveaux fonds à l'intention de CFC pour une « unité vouée exclusivement à la recherche et à l'analyse » afin d'améliorer l'éventail des recherches et des données accessibles aux secteurs public et privé[642].

Certaines lacunes dans la collecte des données ont été portées à l'attention du Comité. Par exemple, Statistique Canada recueille des données relatives à l'emploi concernant les personnes âgées de 15 ans et plus, alors que l'âge minimum pour travailler est de 12 ans dans au moins deux provinces, ce qui entraîne une lacune statistique concernant l'emploi parmi les jeunes[643]. En outre, dans les trois territoires, Statistique Canada ne recueille pas les données sur l'assurance-emploi concernant les membres des Premières Nations vivant sur des réserves, ce qui entraîne un important manque de données relatives au recours à l'assurance-emploi au sein des Premières Nations[644]. Le Comité a aussi appris qu'il faudrait disposer de meilleures données sur l'accès aux congés parentaux, leur utilisation et les niveaux de prestations, afin de savoir par exemple « quels pères et mères ont droit aux congés et les prennent, pour combien de temps et à quel niveau des prestations (y compris les données sur les prestations complémentaires de l'employeur)[645] ». Enfin, Ingénieurs Canada a suggéré, dans son mémoire, qu'il faudrait disposer de données supplémentaires sur le marché du travail du génie et les taux de chômage actuels des récents diplômés de niveau postsecondaire dans les domaines STIM[646].

**Recommandation 52**

**Que le gouvernement du Canada, conscient que ce sont principalement les femmes qui effectuent le travail non rémunéré, 1) examine les pratiques exemplaires internationales relatives à la collecte de données sur le travail non rémunéré; 2) ajoute une question sur le temps consacré aux activités ménagères dans le questionnaire détaillé du recensement de 2021 afin d'évaluer le travail non rémunéré.**

---

641 *Ibid.*

642 *Ibid.*

643 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0850 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

644 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 mars 2017, 1025 (Andrea Doucet, professeure et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins, Université Brock, à titre personnel).

645 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

646 Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

## 3. Application de l'analyse comparative entre les sexes plus

Des témoins ont invité le gouvernement fédéral à appliquer l'ACS+ aux mesures législatives, aux politiques, aux programmes et aux mesures budgétaires afin de déterminer l'incidence de ces mesures sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre[647]. Une telle analyse devrait englober toutes les mesures gouvernementales, qu'elles visent les changements climatiques, l'élaboration et le financement de programmes d'infrastructure, l'examen de la politique fiscale, la négociation d'accords commerciaux, des enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, etc[648]. Selon Danniele Livengood, directrice de la Society for Canadian Women in Science and Technology, en veillant à ce que « toutes les politiques fassent l'objet d'un examen approfondi pour en déceler les répercussions à court et à long terme sur les femmes, on empêchera les politiques existantes d'entraver les nouveaux efforts [en matière d'égalité entre les sexes][649] ».

Kathleen Lahey, professeure à la Faculté de droit de l'Université Queen's, a expliqué que CFC devrait maintenir « l'approche intégrée de l'égalité [entre les] sexes pour toute politique, pratique et loi et tout programme au Canada [...] pour faire de l'égalité entre hommes et femmes un principe fondamental[650] ». Dans un mémoire, YWCA Canada a précisé qu'une telle analyse devrait être intersectionnelle, comprendre divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre[651]. Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire pour Canada sans pauvreté, a recommandé la mise en place, avec la participation de la société civile,

---

647 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1015 (Valerie Carruthers, cogestionnaire, Bureau virtuel de Terre-Neuve-et-Labrador, Conseil économique des femmes) et 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0900 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1015 (Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire, Canada sans pauvreté); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0945 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology).

648 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0855 et 0900 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0925 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

649 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0945 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology).

650 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0940 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

651 YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, mars 2017.

d'un processus d'examen afin d'évaluer, dans une optique axée sur le sexe, l'ensemble des lois, des politiques et des programmes nationaux afin de déterminer s'ils soutiennent les droits socio-économiques des femmes[652]. Elle a aussi recommandé que le gouvernement fédéral mette en place un processus d'examen des lois, des politiques et des programmes incluant la participation d'experts de la société civile et de femmes ayant une expérience concrète de la pauvreté[653].

On a déclaré au Comité qu'il faudrait appliquer systématiquement l'analyse comparative entre les sexes (ACS) aux budgets fédéraux[654]. Certains témoins étaient en faveur de l'ACS incluse dans le budget de 2017 sous la forme d'un énoncé relatif aux sexes[655]. Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire pour Canada sans pauvreté, a également recommandé que le Canada intègre les droits de la personne et l'ACS à ses stratégies nationales en matière de réduction de la pauvreté et de logement[656]. Jane Stinson, chercheure associée à l'Institut canadien de recherches sur les femmes, a recommandé d'appliquer l'ACS+ aux évaluations environnementales menées par l'Agence canadienne d'évaluation environnementale[657].

Des témoins ont déclaré au Comité que tout financement provenant du gouvernement fédéral devrait faire l'objet d'un examen visant à déterminer s'il favorise les groupes protégés contre la discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[658]. Dans un mémoire, le Conseil économique des femmes de Terre-Neuve-et-Labrador a recommandé que les programmes et services offerts par le gouvernement fédéral, y compris ceux financés par le gouvernement fédéral mais offerts par des partenaires communautaires, incluent l'ACS+ et que les mécanismes de reddition de

---

652 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1015 (Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire, Canada sans pauvreté).

653 *Ibid.*

654 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

655 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0940 (Sandra Altner, directrice générale, Centre d'entreprise des femmes du Manitoba); Abiola Akande, Anne Boily, Cécile Coderre, Josiane Fleury, Julie Édeline Gallant, Morènikè Idji, Tara Mcrae, Andy Rébecca René, Noémie Rossignol et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs, « La sécurité économique, une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *mémoire*, mars 2017.

656 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1015 (Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire, Canada sans pauvreté).

657 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

658 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0855 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

comptes prévoient des exigences de production de rapports sur les incidences des programmes et services sur les sexes[659]. Enfin, Meg Gingrich, agente de recherche au Bureau national du Syndicat des Métallos, a recommandé que le gouvernement fédéral analyse l'ensemble des investissements en infrastructures « selon le point de vue de l'égalité [entre les] sexes et de l'équité[660] ».

**Recommandation 53**

**Que le gouvernement du Canada inclue des dispositions sur l'équité entre les sexes dans les modalités de tous les projets et programmes qui obtiennent un financement fédéral; et que si, au terme d'une évaluation, les dispositions sur l'équité entre les sexes d'un projet sont jugées insatisfaisantes ou s'il est déterminé que le projet comprend des préjugés, de la discrimination ou du sexisme envers les femmes, le financement puisse être suspendu ou retiré jusqu'à ce que le projet respecte une norme minimale en matière d'équité entre les sexes.**

**Recommandation 54**

**Que le gouvernement du Canada, reconnaissant l'importance de l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), maintienne son engagement d'appliquer ce type d'analyse à toutes les décisions sur les programmes et les politiques que prennent les ministères fédéraux.**

**Recommandation 55**

**Que le gouvernement du Canada utilise la budgétisation sensible aux sexes de manière à s'assurer que les politiques fiscales, sociales et économiques du gouvernement tiennent compte des besoins des différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genres.**

**Recommandation 56**

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie de réduction de la pauvreté, applique l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+),**

---

659 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1015 (Valerie Carruthers, cogestionnaire, Bureau virtuel de Terre-Neuve-et-Labrador, Conseil économique des femmes); Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

660 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

**adopte une approche fondée sur les droits de la personne et accorde une importance aux besoins des groupes marginalisés.**

# ACCROÎTRE LE LEADERSHIP ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Même si le nombre de femmes dans des postes de leadership économique a augmenté au cours des dernières décennies, pour bon nombre d'entre elles, le milieu de travail demeure une course à obstacles[661]. Des recherches ont démontré que les entreprises et les organisations comptant une plus grande proportion de femmes à des postes de leadership réussissent mieux que celles qui comptent une plus faible proportion de femmes à des postes de leadership. Pourtant, les femmes demeurent sous-représentées dans des postes supérieurs[662].

La présente section examine les possibilités d'autonomisation et de leadership économiques pour les femmes, notamment les politiques en milieu de travail favorisant les femmes; les femmes dans des milieux de travail traditionnellement dominés par les hommes; les femmes dans des postes de haute direction; et les femmes siégeant à des conseils d'administration. Il y est aussi question du rôle des hommes et des garçons dans la promotion de la sécurité économique des femmes, et de l'effet du mentorat et des modèles sur l'autonomisation et le leadership économiques des femmes.

## A. POLITIQUES SUR LES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Comité a appris que, tant dans le secteur privé que public, les milieux de travail peuvent adopter des politiques visant à recruter des femmes, à les maintenir en poste et à favoriser leur avancement. Des témoins ont parlé de diverses politiques et méthodes d'embauche et de rémunération d'entreprises visant à promouvoir l'égalité et la diversité. Ils ont déclaré au Comité que certains milieux de travail utilisent des grilles salariales définies ou des échelles salariales transparentes afin de verser aux membres du personnel — hommes et

661 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 1005 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

662 La gouvernance au féminin, « Notes d'allocution de la Présidente fondatrice de La Gouvernance au Féminin, Caroline Codsi », *mémoire*, juin 2017.

femmes — des salaires égaux pour un travail et une compétence égaux[663]. Donc, au moment de l'embauche, le salaire n'est pas déterminé par des facteurs subjectifs[664].

Des témoins ont aussi parlé du besoin d'examiner la présence potentielle de préjugés dans les processus d'embauche. Par exemple, il faudrait examiner le libellé des exigences obligatoires des affichages de postes, car elles pourraient être formulées de façon à attirer davantage de candidats masculins que féminins[665]. À cet effet, Shopify a déclaré avoir récemment instauré un programme d'apprentissage intégré en milieu de travail, mais que 90 % des candidats étaient des hommes. Alexandra Clark, directrice des politiques publiques de Shopify, a déclaré ceci :

> Nous avons donc procédé à une étude de cas; nous avons examiné la lettre et le langage utilisé. Nous nous sommes penchés sur les termes employés dans le secteur de la technologie, comme « hustle » en anglais, et sur les raisons pour lesquelles les femmes ... choisissent de ne pas participer. Nous avons récrit la lettre et nous l'avons renvoyée. Notre première cohorte, en 2016, était formée d'une majorité de femmes. [...] Le langage est donc important[666].

Le Comité a appris que de nombreux milieux de travail adoptent des politiques en matière d'égalité et de diversité, procèdent à des vérifications sur l'équité en matière d'emploi et surveillent la diversité des employés[667]. Ces initiatives peuvent prendre diverses formes :

---

663 Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1025 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.).

664 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1025 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.).

665 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1030 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); Barbara Annis et Richard Nesbitt, « Présentation de Richard Nesbitt au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, février 2017.

666 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1015 (Alexandra Clark, directrice, Politique publique, Shopify Inc.).

667 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1240 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

- Évaluer régulièrement l'effectif afin d'obtenir de l'information sur le nombre d'employés en fonction du sexe, d'autres facteurs d'identité, de l'ancienneté et d'autres caractéristiques pertinentes[668];
- Analyser ces données afin de déterminer si certains groupes sont sous-représentés par rapport à l'ensemble des employés admissibles dans un secteur donné[669];
- Publier des évaluations afin de sensibiliser l'institution aux groupes sous-représentés[670];
- Constituer un comité ou nommer un cadre supérieur chargé de promouvoir l'égalité et la diversité au sein de l'organisation[671];
- Évaluer les pratiques d'embauche et de promotion à la recherche de préjugés, comme discuté dans le présent rapport[672].

Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales à la Banque canadienne impériale de commerce, a donné l'exemple suivant :

> CIBC a une solide stratégie de représentation et d'inclusion des hommes et des femmes au sein de son personnel depuis 2014. À l'appui de cette stratégie, elle a mis sur pied un comité d'action composé de cadres supérieurs venant de tous les secteurs de l'organisation. Nos efforts portent sur l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes au niveau de la direction et sur l'encouragement à une organisation plus inclusive. Cette stratégie vise à briser les stéréotypes et les préjugés inconscients[673].

Le Comité a été informé de l'importance de la formation destinée aux employés des ressources humaines et de la direction visant à éliminer toute discrimination et tout

---

668 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université); Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

669 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

670 Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

671 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

672 Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

673 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

préjugé liés aux sexes et aux identités et expressions de genres possibles[674]. Cette formation devrait se concentrer sur les préjugés et les stéréotypes inconscients qui peuvent biaiser l'embauche et les promotions en faveur de certains groupes de personnes[675]. Par exemple, les personnes chargées de l'embauche choisissent souvent, sans s'en rendre compte, des personnes qui leur ressemblent; dans certains secteurs, cette pratique provoque un déséquilibre en faveur des hommes, la majorité des membres de la haute direction et des chefs d'entreprise étant des hommes[676]. Des témoins ont déclaré qu'il est important de reconnaître ce préjugé inconscient et de s'y attaquer grâce à la sensibilisation et à une formation approfondie[677]. Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, à Shopify, a expliqué qu'il faut des efforts pour surmonter les préjugés inconscients :

> Chez Shopify, presque tous les intervieweurs ont reçu de la formation afin qu'ils prennent conscience de ces préjugés, et tous les comités d'entrevue parlent ouvertement des préjugés potentiels lorsqu'ils se réunissent pour discuter de l'avenir d'un candidat. Nous sommes extrêmement conscients de ces préjugés, et malgré cette conscience, nous devons lutter quotidiennement pour les repousser[678].

De nombreux témoins ont parlé de politiques innovatrices de conciliation travail-famille en milieu de travail qui peuvent accroître le nombre de femmes dans une entreprise et aider les parents — hommes et femmes — à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles[679]. Même si autant les femmes que les hommes bénéficient de la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille, l'incidence est plus grande parmi les femmes, qui tendent à avoir davantage de responsabilités d'aidant. Les politiques de

---

674 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 1040 (Sheila Block, économiste principale, Centre canadien de politiques alternatives); Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1025 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce); Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

675 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

676 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1010 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.).

677 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0925 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1140 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

678 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0955 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.).

679 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec).

conciliation travail-famille aident ces femmes à entrer sur le marché du travail ou à y retourner, à progresser sur le plan professionnel et à accéder à des postes de leadership.

Sans ces politiques, les femmes risquent d'être incapables de participer de façon égale dans le milieu de travail. Par exemple, elles pourraient être incapables de participer à des activités de réseautage après les heures de travail parce qu'elles doivent prendre soin de leurs enfants ou de parents âgés[680]. On a présenté au Comité divers exemples de politiques utiles de conciliation travail-famille :

- Offrir un horaire de travail flexible[681];
- Éviter les horaires de réunion qui entrent en conflit avec les responsabilités familiales[682];
- Permettre aux employés de travailler à la maison ou à distance[683];
- Offrir un accès adéquat à des services de garde ou à d'autres services[684].

Le Comité a pris connaissance de diverses initiatives réussies en milieu de travail visant à favoriser la conciliation travail-famille. Par exemple, Shopify offre une conférence où les orateurs sont en majorité des femmes, ainsi qu'un service de garde d'enfants aux participants[685]. Par contre, selon Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale de Women in Capital Markets, le fait de tirer parti de ces possibilités est entaché de préjugés qui pourraient empêcher les femmes de progresser sur le plan professionnel[686].

---

680 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1000 (Ramona Lumpkin, rectrice, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

681 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1255 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

682 *Ibid.*, 1140 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

683 *Ibid.*, 1200 et 1255 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1040 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes).

684 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1000 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0845 (Donna Lero, professeure émérite, Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph, à titre personnel).

685 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1000 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify Inc.).

686 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1040 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets).

Des témoins ont fait une mise en garde à l'endroit des politiques de conciliation travail-famille visant les femmes qui ont des obligations familiales, car de telles politiques renforcent l'idée que ce sont les femmes qui sont les principales dispensatrices de soins. Le Comité a appris que les politiques de conciliation travail-famille devraient être non sexistes afin d'appuyer autant les hommes que les femmes dans leur rôle de dispensateurs de soins[687].

En outre, certains témoins ont indiqué que la direction doit promouvoir une culture d'entreprise qui encourage les hommes tout autant que les femmes à profiter des initiatives de conciliation travail-famille. Le Comité a notamment appris que même si on s'attend souvent à ce que les femmes prennent un congé de maternité, de nombreux hommes se sentent mal à l'aise de demander un congé de paternité, et ce même lorsqu'il existe des politiques non sexistes[688]. Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons ont écrit ceci dans un mémoire :

> [L]es employeurs ne s'attendaient généralement pas à ce que les pères prennent un congé quelconque et ne les y encourageaient pas. Les gestionnaires, comme beaucoup de parents et d'autres personnes, considéraient cette période de soins du bébé comme réservée aux mères. Ce qui facilite la prise du congé par les pères, ce sont les milieux de travail favorables et/ou un droit légal à un congé individuel[689].

**Recommandation 57**

**Que le gouvernement du Canada, en partenariat avec la société civile, le secteur privé et les organisations syndicales, travaille à la mise en œuvre de modalités souples de conciliation travail-famille conçues pour favoriser le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des femmes.**

---

687 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1220 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque canadienne impériale de commerce).

688 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0915 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

689 Lindsey McKay, Andrea Doucet, Sophie Mathieu et Crystal Adams Coons, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada, "Etude sur la sécurité économique des femmes au Canada et la participation à parts égales des femmes dans l'économie canadienne" », *mémoire*.

**Recommandation 58**

**Que le gouvernement du Canada abroge les modifications apportées au Programme de contrats fédéraux en 2013 et qu'il étudie des moyens d'améliorer le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.**

## B. LES FEMMES DANS DES PROFESSIONS À PRÉDOMINANCE TRADITIONNELLEMENT MASCULINE

Les Canadiennes demeurent sous-représentées dans les secteurs et les métiers à prédominance traditionnellement masculine — les métiers spécialisés, les domaines de la STIM, l'entrepreneuriat et les échelons plus élevés du milieu universitaire —, et ce malgré les excellentes possibilités économiques que représentent ces professions. Des témoins estiment qu'il faut adopter des mesures pour favoriser l'avancement des femmes dans ces domaines parce que la sous-représentation des femmes dans les professions à prédominance masculine est inacceptable et parce que, au rythme actuel, il faudra des décennies, voire plus, avant que des changements ne se fassent sentir[690].

Le Comité a appris que le fait d'accroître le nombre de femmes dans les métiers spécialisés, les domaines de la STIM, l'entrepreneuriat et le milieu universitaire offre divers avantages. Premièrement, les emplois offerts dans ces secteurs offrent aux femmes une sécurité économique. De plus, cela permet d'éliminer la ségrégation professionnelle[691] et contribue à combler des pénuries de main-d'œuvre[692]. En outre, cela favorise l'innovation et le développement économique partout au pays. Imogen Coe, professeure et doyenne de la Faculté des sciences de l'université Ryerson, a expliqué que « nous savons que la diversité est un moteur de l'innovation et que sa présence est nécessaire. Il s'agit d'un impératif économique[693] ». Elle a ajouté : « On ne parle pas de mettre les femmes là où elles ne veulent pas aller. Nous parlons d'éliminer des obstacles[694]. »

---

690 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0940 (Pierre Charest, vice-président, Subventions de recherche et bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0955 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

691 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

692 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1220 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

693 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1100 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

694 *Ibid.*, 1145.

Le Comité a aussi appris qu'il faut lier la hausse de la représentation des femmes dans ces domaines à la hausse de la diversité en général en éliminant les obstacles que rencontrent les groupes sous-représentés et en favorisant leur participation[695].

**Recommandation 59**

**Que le gouvernement du Canada finance des initiatives visant à faire la promotion auprès des filles et des jeunes femmes de l'ensemble des possibilités de carrière qui s'offrent à elles, y compris les professions à prédominance traditionnellement masculine, afin de s'assurer que toutes les possibilités économiques leur soient offertes.**

**Recommandation 60**

**Que le gouvernement du Canada inclue des dispositions sur l'équité entre les sexes dans les nouveaux accords commerciaux internationaux.**

**Recommandation 61**

**Que le gouvernement du Canada, au moment de l'établissement des priorités pour la répartition des Emplois d'été Canada, inclue comme priorité la promotion de l'emploi des jeunes femmes dans des domaines à prédominance traditionnellement masculine.**

**Recommandation 62**

**Que le gouvernement du Canada refuse d'appuyer des conférences et des activités tenues au Canada ou à l'étranger où aucune femme ne figure parmi les intervenants, les conférenciers et les experts.**

**Recommandation 63**

**Que le gouvernement du Canada crée un groupe de travail, en partenariat avec des intervenants du secteur privé concernés, afin d'élaborer et de diffuser des pratiques entrepreneuriales exemplaires et des ressources conçues pour favoriser l'avancement des femmes dans le domaine de leur choix, en accordant une attention particulière à l'avancement et au maintien en poste des femmes dans les secteurs à prédominance traditionnellement masculine.**

---

695 *Ibid.*, 1100.

## 1. Les femmes dans les métiers spécialisés et dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

### a. Aperçu des femmes dans les métiers spécialisés et dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

Le Comité a appris que les femmes demeurent sous-représentées dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM. Elles constituaient environ 5 % de l'ensemble des ouvriers spécialisés et 22 % des employés dans les domaines de la STIM au Canada en 2011. Même si le nombre de femmes a quelque peu augmenté dans les industries et les métiers à prédominance traditionnellement masculine, il existe toujours un écart entre les sexes dans les industries de la construction, minière, pétrolière et gazière, ainsi que dans le secteur des services publics[696].

La sous-représentation des femmes dans ces domaines au Canada commence aux niveaux postsecondaires et d'apprentis. Même si les femmes représentent la majorité des nouveaux diplômés de niveau postsecondaire (études collégiales et universitaires de premier et deuxième cycles), elles sont surreprésentées dans des programmes à prédominance traditionnellement féminine et sous-représentées dans les programmes à prédominance traditionnellement masculine[697]. Par exemple, même si les femmes représentent 59 % de l'ensemble des diplômés universitaires au Canada, elles ne constituent que 23 % des diplômés en génie et 30 % des diplômés en mathématiques et en informatique[698]. Selon le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, en 2014–2015, 38 % des titulaires d'un baccalauréat étaient des femmes et 62 % des hommes, et l'écart se creuse davantage aux cycles supérieurs[699].

On a présenté au Comité diverses données sur la représentation des femmes dans les métiers spécialisés et domaines de la STIM :

- Les femmes représentaient environ 47 % de la main-d'œuvre canadienne en 2015, mais étaient sous-représentées dans le secteur des ressources naturelles : elles ne constituent que 6 % des ouvriers spécialisés, des

---

696 Catalyst, *Women in Male-Dominated Industries and Occupations*, Knowledge Centre, 13 mars 2013 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

697 FEWO, *Témoignages*, 2e session, 41e législature, 24 mars 2017, 1105 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, ministère de l'Emploi et du Développement social).

698 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0955 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

699 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0940 (Pierre Charest, vice-président, Subventions de recherche et bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

préposés au transport et des opérateurs de machinerie; 24 % des travailleurs en sciences naturelles et appliquées; 16 % des travailleurs forestiers; et 19 % des ouvriers des secteurs minier, pétrolier et gazier[700].

- Les femmes occupent 28 % des emplois du secteur manufacturier au Canada, proportion qui n'a pas vraiment changé au cours des 30 dernières années[701].

- Selon Statistique Canada, même si le pourcentage d'hommes détenant un certificat d'une école de métiers est demeuré constant ces 20 dernières années, le pourcentage de femmes détenant un tel certificat est en baisse, étant passé de 10 % en 1991 à 7 % en 2015[702].

- La représentation des femmes est à son plus bas dans les métiers spécialisés de la construction, où elles forment à peine 4 % de la main-d'œuvre[703].

### b. Avantages liés à la hausse du nombre de femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

Le Comité a appris qu'il existe des avantages — non seulement pour les femmes, mais aussi pour le secteur privé et l'économie canadienne — liés à la hausse du nombre de femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM. Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada, a expliqué qu'une augmentation de la proportion de femmes est « une bonne chose pour la société, [...] pour la stratégie d'innovation du Canada, [pour] l'économie nationale et [pour] notre place sur l'échiquier mondial, et c'est aussi une bonne chose pour 50 % de la population[704] ».

---

700 Ministère des Ressources naturelles, « En chiffres : La mixité dans les industries des ressources naturelles du Canada et les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *mémoire*.

701 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

702 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

703 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

704 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0955 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

Des témoins ont déclaré au Comité qu'il existe une pénurie d'employés qualifiés dans de nombreux métiers spécialisés et secteurs liés à la STIM, ce qui représente d'excellentes possibilités d'emploi. Si les industries qui emploient du personnel spécialisé continuent de prendre de l'expansion, il faudra recruter et former de nouveaux employés pour combler les postes vacants[705]. La main-d'œuvre de certains métiers est vieillissante; par exemple, l'industrie canadienne de la construction perdra le quart de ses employés spécialisés au cours de la prochaine décennie[706]. Des usines sont victimes d'une pénurie de main-d'œuvre liée à la production — là où les femmes occupent « moins de 5 % des emplois dans les métiers et moins d'un quart de tous les emplois dans les STIM[707] ». En outre, la demande pour des travailleurs qualifiés dans les domaines de la STIM est en hausse au Canada[708].

L'augmentation de la représentation des femmes afin de pourvoir les postes vacants dans ces domaines est essentielle au rendement économique et à la pérennité de ces secteurs. Selon Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada, s'attaquer à cette pénurie de travailleurs qualifiés est une priorité de l'industrie si celle-ci souhaite doubler sa production et ses exportations d'ici 2030, comme le prévoit sa stratégie[709].

De plus, le Comité a appris que la culture d'entreprise doit évoluer afin d'être plus inclusive, ce qui améliore au bout du compte le moral du personnel et améliore la productivité et l'efficacité[710]. Par exemple, des témoins ont indiqué que les femmes font d'excellents gens de métiers, apportant souvent nombre d'idées nouvelles, un souci du

---

705 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

706 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

707 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

708 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0855 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science).

709 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

710 FEWO, *Témoignages*, 1re Session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

détail et des aptitudes pour les tâches de précision[711]. Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente de la Canadian Association for Girls in Science, a expliqué que « [s]i nous voulons que le Canada optimise son potentiel, nous avons besoin que les personnes les plus compétentes et les plus brillantes travaillent sur des concepts novateurs et lancent des projets de recherche et développement. Nous ne pouvons exclure aucun segment de notre société[712] ». Le Comité a appris qu'il est essentiel que le Canada dispose d'une main-d'œuvre hautement qualifiée dans les disciplines liées à la STIM s'il souhaite rester concurrentiel[713].

### c. Avantages économiques des emplois dans les métiers spécialisés et les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

Des témoins ont déclaré au Comité que les emplois dans les métiers spécialisés et dans les domaines de la STIM pouvaient offrir d'importants débouchés économiques pour les femmes. Ils ont ajouté que de nombreux emplois dans ces secteurs sont bien rémunérés, qu'ils bénéficient de meilleures conditions et qu'ils offrent souvent stabilité et permanence[714]. De plus, de nombreux postes dans les métiers spécialisés exigent un diplôme collégial, qui coûte moins cher que d'autres options d'études postsecondaires et réduit donc la dette des étudiants[715].

---

711 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1030 (Sarah Simpson, gestionnaire, Proposition de valeurs et concertation publique, Chantiers maritimes Irving inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1015 (Anne Day, fondatrice et présidente, Company of Women).

712 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science).

713 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1100 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

714 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0940 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1100 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0900 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Denise Watters, stagiaire en soudage, Women Unlimited, Chantiers maritimes Irving Inc.) et 1010 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

715 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1245 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

Par exemple, Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada, a déclaré que « [s]i on les compare à la moyenne nationale des emplois, ceux du secteur manufacturier offrent généralement plus de sécurité, sont plus souvent à temps plein et paient mieux[716] ». Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, de Women Building Futures, a expliqué que les femmes qui s'inscrivent à un programme de métier de son organisation voient leur salaire augmenter en moyenne de 132 % par rapport à ce qu'il était précédemment, et ce dès leur embauche[717].

Une carrière dans un métier spécialisé offre également de nombreuses occasions d'avancement et de hausses importantes de salaire au fil du temps[718]. Par exemple, le Comité a appris qu'« en 2016, le salaire horaire moyen pour les métiers liés à l'industrie, à l'électricité ou à la construction, y compris les charpentiers, était environ 28 $, ce qui donne un salaire annuel d'environ 58 000 $ » et que « [l]e parcours professionnel d'un charpentier le mène habituellement à devenir gestionnaire d'un projet de construction, et le salaire moyen pour le gestionnaire principal d'un projet de construction qui a entre cinq et dix ans d'expérience est de plus de 100 000 $[719] ».

Par ailleurs, les métiers spécialisés et les domaines de la STIM peuvent offrir aux femmes des perspectives d'emploi stimulantes et enrichissantes. Par exemple, Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada, a dit que son association a réalisé un sondage auprès des femmes qui occupent des postes dans le secteur manufacturier, et qu'elles « aiment leur travail : 80 % des répondantes estiment que si elles pouvaient recommencer leur carrière, elles envisageraient de demeurer dans le même secteur. La vaste majorité des répondantes encourageraient leurs filles à y faire carrière [...][720] ».

---

716 *Ibid.*, 1200.

717 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

718 *Ibid.*, 0900 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0915 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Denise Watters, stagiaire en soudage, Women Unlimited, Chantiers maritimes Irving Inc.); et 1010 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

719 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

720 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

Enfin, le Comité a appris que les métiers spécialisés et les domaines de la STIM sont en croissance, mais qu'il y a pénurie de main-d'œuvre, ce qui offre diverses occasions d'emploi. Ainsi, une formation dans un métier spécialisé ou un domaine de la STIM peut mener à une variété de choix de carrière et à une certaine souplesse en matière d'emploi partout au pays[721]. Par exemple, le secteur des ressources naturelles est un joueur important au Canada, car de nombreuses économies locales dépendent en grande partie de ces ressources, ce qui signifie un vaste potentiel d'emplois dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM[722].

### d. Défis liés au recrutement et au maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

Des témoins ont indiqué qu'il existe des défis importants liés au recrutement et au maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM. De nombreuses jeunes femmes continuent de faire carrière dans des secteurs à prédominance traditionnellement féminine — l'administration publique, l'enseignement et les soins infirmiers, au lieu d'envisager une carrière dans les métiers spécialisés ou les domaines de la STIM[723]. Le Comité a appris qu'il faudrait encourager les filles à développer un intérêt pour les métiers spécialisés et les domaines de la STIM lorsqu'elles sont jeunes et les inciter à maintenir cet intérêt tout au long de leurs études primaires, secondaires et postsecondaires[724].

Des témoins ont dit au Comité que l'écart entre les sexes dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM n'est pas fondé sur des différences biologiques. Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, a déclaré que les jeunes filles « débordent de passion, de curiosité, de talents et d'intérêt envers les sciences et la technologie. Et c'est vrai d'un océan à l'autre[725] ». Par exemple, il est bien connu qu'autant de filles que de

---

721 *Ibid.*, 1245.

722 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0900 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada) et 1000 (Drew Leyburne, directeur général, Direction de la politique stratégique, Secteur de la politique stratégique et des résultats, ministère des Ressources naturelles); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

723 Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active » *mémoire*, mars 2017.

724 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0945 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada) et 1010 (Marie-Claude Guérard, dirigeante principale des finances, Agence spatiale canadienne); Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada » *mémoire*.

725 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0955 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

garçons suivent des cours de STIM au secondaire[726]. Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, chez Canada en programmation, a déclaré que « rien ne permet d'affirmer que les aptitudes des hommes et des femmes dans le domaine des mathématiques ne sont pas les mêmes[727] ».

Le Comité a pris connaissance du phénomène du « tuyau percé », selon lequel au départ, les filles démontrent un intérêt pour des professions à prédominance masculine, mais qu'elles changent graduellement d'idée au cours de leur formation et de leur cheminement professionnel[728]. Des témoins ont par exemple déclaré que l'intérêt des filles pour les sujets liés à la STIM s'étiole vers l'âge de 12 ou 13 ans, et ce pour diverses raisons[729].

Les choix des filles et des jeunes femmes sont influencés, pendant leurs années d'études, par des stéréotypes sexistes et une socialisation qui véhiculent la notion qu'une carrière dans les métiers spécialisés ou les domaines de la STIM n'est pas pour les femmes. Cette socialisation comprend des messages, conscients ou non, de la part des médias, des pairs, des parents, des enseignants et des conseillers en orientation quant aux capacités des garçons et des filles[730]. Ces messages « orientent les filles et les garçons, les femmes et les hommes vers des parcours scolaires et professionnels différents[731] ». Le Comité a appris que ces messages sexistes sont véhiculés dans l'ensemble de la société et qu'il faut s'efforcer d'aider les garçons et les filles à combattre les stéréotypes négatifs[732]. Imogen Coe, professeure et doyenne de la Faculté des sciences à l'Université Ryerson, a fourni l'explication suivante :

---

726 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1100 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

727 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1100 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

728 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG).

729 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1105 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

730 Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1100 et 1120 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

731 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

732 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1105-1110 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

> La culture et l'environnement rappellent sans cesse aux filles et aux femmes qu'elles n'ont pas leur place, que les filles sont nulles en maths, qu'elles n'ont pas un profil de scientifiques, et que les filles ne peuvent pas travailler dans un laboratoire parce qu'elles ont tendance à pleurer[733].

Les stéréotypes sexistes négatifs et la socialisation font en sorte que les filles et les jeunes femmes perdent confiance en leurs capacités de poursuivre des études dans ces domaines[734]. Par exemple, selon Statistique Canada, parmi des femmes et des hommes ayant des résultats semblables en mathématiques en 10e année, il était moins probable que les femmes poursuivent des études dans des domaines de la STIM[735]. Imogen Coe, professeure et doyenne de la Faculté des sciences à l'Université Ryerson, a expliqué au Comité que les jeunes femmes :

> [...] peuvent définir ce qu'elles croient être les domaines dans lesquels les filles ont de la facilité, non pas à partir de leur expérience, mais parce qu'elles ont absorbé les messages de leur entourage concernant ce que les filles peuvent ou non faire. Ces messages s'accumulent. Ce sont des micromessages qui s'apparentent à des milliers de petites coupures qui finissent par devenir mortelles. Ce ne sont pas les filles et leur intérêt ou leur manque d'intérêt au sujet des STIM qui sont le problème. [...] au moment où elles entrent à l'université, [elles] ne peu[ven]t venir à bout des décennies de stéréotypes de genre dont elles ont fait l'objet[736].

Le Comité a constaté que les messages de la société en général et du sein même des domaines de la STIM peuvent servir à exclure les femmes. Imogen Coe a raconté une anecdote à cet effet :

> À l'âge de 12 ans environ, mon père [...] m'a amenée à une journée portes ouvertes de mon université locale. [...] Cette journée comprenait une visite au British Antarctic Survey, qui est célèbre dans le monde entier. Il s'agit d'une unité de recherche scientifique établie à Cambridge, qui comporte une station de recherche au pôle Sud. Je crois que cela m'est apparu comme l'endroit le plus excitant et le plus exotique que l'on puisse trouver. C'est ce que je voulais faire dans la vie. J'étais naturellement curieuse et j'aimais la vie en plein air. Je voulais être une exploratrice, une scientifique. Tout excitée, je me suis précipitée vers l'homme qui tenait le kiosque et je lui ai demandé : « Alors, combien de femmes y a-t-il à la station de base du pôle Sud? » Il m'a répondu d'une voix lasse, et cela est resté à jamais gravé dans ma mémoire, que l'environnement

---

733 *Ibid.*, 1105.

734 *Ibid.*, 1100; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1100 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

735 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0855 (Andrew Heisz, directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada).

736 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1105 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

> là-bas était très stressant pour les hommes qui effectuaient de la recherche et qu'on ne voulait pas ajouter à ce stress en faisant venir des femmes. J'ai clairement entendu le bruit de la porte qui se refermait devant cette perspective qui m'intéressait[737].

Le manque de modèles et de mentors féminins dans ces domaines est une autre raison qui explique le phénomène du « tuyau percé » parmi les filles et les jeunes femmes[738]. Les filles doivent pouvoir participer à davantage de conférences et à de groupes de travail où elles pourront voir des femmes occupant des postes dans les métiers spécialisés ou les domaines de la STIM[739]. Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation, a déclaré ceci au Comité : « Les femmes ont joué un rôle très important dans l'histoire de la pensée computationnelle et j'estime qu'elles ont été marginalisées et négligées dans ce domaine. On les a en quelque sorte évacuées des livres d'histoire[740]. »

Le Comité a appris qu'il existe une culture sexiste et centrée sur les hommes dans de nombreux domaines à prédominance masculine. Ces cultures ne sont pas accueillantes à l'égard des femmes, créant plutôt des préjugés sexistes, qu'il s'agisse de l'apprentissage, du placement professionnel ou du processus d'embauche[741]. Leur sous-représentation continuelle dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM posent divers défis aux femmes qui travaillent dans ces domaines, notamment la culture en milieu de travail qui leur est hostile ou qui ne favorise pas la conciliation travail-famille, la discrimination et les micro-agressions, ainsi que les stéréotypes blessants et les insinuations concernant les

---

737 *Ibid.*

738 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1120 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1120 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

739 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1105 et 1120 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

740 *Ibid.*, 1135.

741 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0915 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

capacités des hommes et des femmes[742]. Comme un témoin l'a expliqué, « [l]es femmes qui réussissent dans un monde dominé par les hommes sont nombreuses à avoir l'impression de toujours courir. Nous avons l'impression qu'il nous faut être des surfemmes, tout en restant féminines et en veillant à ne pas heurter les sensibilités[743] ». Des témoins ont indiqué que la culture en milieu de travail peut-être peu accueillante à l'endroit des femmes, soit en raison de préjugés inconscients, soit en raison d'une discrimination évidente[744].

Le Comité a également été mis au courant des préjugés sexistes qui existent dans le cadre de l'apprentissage, du placement professionnel ou du processus d'embauche et qui ont une incidence négative sur la réussite des femmes dans les métiers spécialisés[745]. En outre, les femmes qui exercent un métier spécialisé ou un poste dans un domaine de la STIM doivent affronter des préjugés, conscients ou non, au moment de l'embauche ou d'une promotion, ainsi que des écarts salariaux injustes, ce qui pousse nombre d'entre elles à changer de carrière[746].

---

742 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science) et 0945 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0940 (Pierre Charest, vice-président, Subventions de recherche et bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0950 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0940 et 1015 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

743 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeur de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG).

744 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1015 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

745 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0915 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

746 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0940 (Pierre Charest, vice-président, Subventions de recherche et bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0950 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

D'autres témoins ont déclaré au Comité que les femmes peuvent aussi être victimes de harcèlement dans les milieux de travail centrés sur les hommes, ce qui peut les inciter à se chercher du travail ailleurs, y compris dans d'autres domaines[747]. Carolyn Van, directrice de la Programmation jeunesse de Canada en programmation, a déclaré que « [c]ertaines études montrent que les femmes occupent moins de 25 % des postes en technologie au Canada et que 25 % de celles qui réussissent à se placer dans ce secteur industriel en sortent pour cause de sexisme ou de milieu de travail hostile[748] ».

Le Comité a appris qu'il est particulièrement difficile de modifier la culture en milieu de travail parce que de nombreux collègues masculins « ne semblent pas voir de problème[749] ». Le Comité a aussi appris que, dans le passé, « les femmes étaient obligées de recourir à l'humour pour esquiver la discrimination ou le harcèlement, de crainte que, même si elles se plaignaient, rien ne changerait[750] ».

Le Comité a appris que dans ces secteurs, les femmes ne perçoivent pas beaucoup de possibilités de promotions et de progression professionnelle. Cette perception résulte en partie de leur sous-représentation parmi les postes de dirigeants ou de haute direction dans les métiers spécialisés ou les domaines de la STIM[751]. Le Comité a aussi appris que lorsque les femmes obtiennent un emploi dans un domaine de la STIM, elles ne parviennent pas à des postes de leadership au même rythme que leurs collègues masculins et ont tendance à occuper plus longtemps des postes moins bien rémunérés[752]. Cette situation est frustrante pour les femmes qui souhaitent progresser et obtenir des promotions[753].

---

747 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1145 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la Faculté des sciences, Université Ryerson).

748 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1100 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

749 *Ibid.*, 1220 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

750 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

751 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

752 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0900 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0950 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

753 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0950 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

Selon des témoins, l'importance que les femmes accordent à la conciliation travail-famille représente un autre obstacle à leur embauche et à leur maintien en poste dans le domaine des métiers spécialisés ou liés à la STIM. Selon Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada :

> Les répondantes du secteur manufacturier disent qu'elles arrivent difficilement à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Nombre d'entre elles avouent avoir déjà quitté un emploi dans ce secteur pour cette raison. Celles qui ont des enfants craignent que leurs responsabilités familiales inéluctables entravent leur avancement professionnel[754].

Le Comité a appris que l'absence de services de garde et d'horaires flexibles en milieu de travail constitue des éléments rébarbatifs pour les femmes[755]. Des témoins ont déclaré que les employeurs du secteur des métiers spécialisés doivent être plus accommodants à cet égard, en prévoyant notamment des arrangements en matière de services de garde ou de grossesse[756]. Peu d'industries ou d'entreprises du secteur des métiers spécialisés offrent des services de garde sur place[757]. Par exemple, les mines sont souvent situées dans des collectivités éloignées où des services comme des garderies, qui encourageraient une plus grande participation des femmes, sont inexistants[758].

Au chapitre des métiers spécialisés, des témoins ont fait valoir qu'une compréhension dépassée des métiers spécialisés nuit au recrutement des femmes. Par exemple, les gens voient ces métiers comme étant sombres, sales et dangereux et qu'ils nécessitent une force brute, ce qui n'est plus le cas dans de nombreuses professions[759]. Comme un témoin l'a expliqué, « [d]e plus en plus, les industries qui reposaient sur une force physique, c'est-

---

754 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

755 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1045 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives).

756 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1015 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

757 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0925 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association) et 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

758 Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

759 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1200 (Michael Holden, économiste en chef, Manufacturiers et Exportateurs du Canada).

à-dire les gens qui pouvaient manier la hache et la pioche, seront de plus en plus informatisées et les possibilités seront beaucoup plus équitables[760] ».

Des témoins sont d'avis que même si les femmes occupent de plus en plus de postes dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM, il y a néanmoins des problèmes de recrutement et de maintien en poste[761], et de nombreuses femmes qualifiées « quittent ces domaines à un moment ou un autre de leur carrière[762] ». On a décrit ce scénario comme faisant partie du phénomène du « tuyau percé[763] ». Par exemple, en 2011, les femmes âgées de 24 à 34 ans représentaient 39 % des diplômés dans les domaines de la STIM au Canada, tandis qu'en 2014, seulement 22 % des travailleurs dans ces domaines étaient des femmes[764].

On a dit au Comité qu'il est important de veiller à ce que les femmes poursuivent une carrière et un avancement professionnel dans le domaine qu'elles ont choisi si elles le désirent. Des témoins ont dit s'inquiéter de la sécurité économique des femmes si celles-ci ont suivi une formation dans un métier spécialisé ou un domaine de la STIM mais qu'elles finissent par se tourner vers un emploi dans un métier non spécialisé ou non lié à un domaine de la STIM, car elles risquent alors de se retrouver avec un emploi moins bien rémunéré[765].

Des témoins ont déclaré au Comité que même si les nombreux défis liés à une plus grande représentation des femmes dans les métiers spécialisés et les domaines de la STIM sont connus, d'autres recherches sont nécessaires pour bien comprendre le problème. Parfois, il ne semble pas y avoir d'explication claire à la sous-représentation des femmes. Par

---

760 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1030 (Drew Leyburne, directeur général, Direction de la politique stratégique, Secteur de la politique stratégique et des résultats, ministère des Ressources naturelles).

761 *Ibid.*, 0900 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0945 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

762 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0950 (Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

763 *Ibid.*

764 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0845 (Justine Akman, directrice générale, Direction des politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); Ministère des Ressources naturelles, « En chiffres : La mixité dans les industries des ressources naturelles du Canada et les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *mémoire*.

765 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0945 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

exemple, des représentants de l'Agence spatiale canadienne ont parlé de leur stratégie nationale de mobilisation en lien avec la campagne de recrutement d'astronautes. Des efforts particuliers ont été faits pour rejoindre les femmes et les Autochtones[766]. Lors de la campagne de recrutement de 2008–2009, 18,6 % des candidats étaient des femmes. Cette proportion a grimpé à 24 % à la suite de la campagne de 2016. Ce pourcentage demeure toutefois inférieur à celui de la disponibilité de la main-d'œuvre — 32 % — dans les secteurs visés[767].

Dans un mémoire, Ingénieurs Canada a recommandé que le gouvernement fédéral procède à une recherche ciblée visant à déterminer pourquoi les jeunes femmes, et plus particulièrement les jeunes femmes autochtones et celles appartenant à une minorité visible, ne poursuivent pas des études ou une carrière dans un domaine de la STIM[768]. Dans ce mémoire, on peut lire qu'« en l'absence de données [canadiennes] précises pour orienter leurs efforts, les acteurs du milieu de l'ingénierie peuvent difficilement faire des choix éclairés quant aux mesures qui permettraient de retenir les femmes dans la profession[769] ». En effet, des recherches menées aux États-Unis se sont penchées sur les femmes qui quittent une carrière dans le domaine des sciences, du génie ou de la technologie afin de déterminer pourquoi on ne les gardait pas[770].

### e. Solutions à la sous-représentation des femmes dans le domaine des métiers spécialisés et dans celui de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

Les témoins ont mis en lumière différentes approches et stratégies destinées à accroître la représentation des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STIM. En premier lieu, les exemples de diverses femmes qui ont su se distinguer dans ces secteurs

766 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0955 (Marie-Claude Guérard, dirigeante principale des finances, Agence spatiale canadienne).

767 *Ibid.*

768 Ingénieurs Canada, « Mémoire d'Ingénieurs Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0945 et 1010 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

769 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0945 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

770 *Ibid.*, 1015.

peuvent encourager et inspirer les jeunes femmes qui envisagent d'étudier dans les disciplines connexes[771].

Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente de la Canadian Association for Girls in Science, s'est exprimée sur cette question : « Les modèles de rôle jouent un rôle important. En présentant aux enfants une diversité de modèles non stéréotypés du monde des sciences, nous pouvons modifier leur perception des scientifiques et les encourager à poursuivre une carrière scientifique[772]. » Selon elle, trop d'enfants s'imaginent « que tous les scientifiques ressemblaient à Albert Einstein, un vieillard à la chevelure ébouriffée, vêtu d'un sarrau et chaussé de lunettes[773] ». M^me^ Vingilis-Jaremko a ajouté que « les visites de femmes scientifiques dans les écoles, la lecture d'articles sur les femmes qui font carrière dans les sciences et les portraits de femmes œuvrant dans les STIM brossés par les enseignants contribuent à briser les stéréotypes et à améliorer, autant chez les garçons que chez les filles, leur perception des femmes scientifiques[774] ».

Le Comité a aussi appris que des efforts devraient être déployés pour inciter les filles et les jeunes femmes à entreprendre des études dans un métier spécialisé ou une discipline des STIM. Elise Maheu, membre du conseil d'administration de Manufacturiers et exportateurs du Canada et directrice des Affaires gouvernementales à 3M Canada, a expliqué que de « nombreuses entreprises mettent tout en œuvre pour recruter des femmes, mais leurs efforts demeureront vains à moins que le bassin de femmes disponibles ne s'élargisse[775] ».

La représentante d'Ingénieurs Canada a recommandé que le gouvernement fédéral investisse dans des programmes conçus pour encourager les filles et les jeunes femmes à

---

771 Voir par exemple : FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1205 (Elise Maheu, membre du conseil d'administration et directrice, Affaires gouvernementales, 3M Canada, Manufacturiers et exportateurs du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0950 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0845 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science) et 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology); Fondation canadienne des femmes, « La sécurité économique des femmes au Canada – Mémoire présenté au Comité de la condition féminine », *mémoire*, mars 2017.

772 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0850 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science).

773 *Ibid.*, 0845.

774 *Ibid.*, 0850.

775 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1205 (Elise Maheu, membre du conseil d'administration et directrice, Affaires gouvernementales, 3M Canada, Manufacturiers et exportateurs du Canada).

explorer des domaines scientifiques au moyen de l'apprentissage pratique[776]. Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, estime que les programmes pour filles se déroulent dans des espaces sécuritaires « où les filles peuvent perfectionner leurs compétences [...] en jouant, en prenant des risques, en démontant et en remontant des choses, en apprenant que l'échec n'est pas si terrible et qu'il est très utile, et en [misant sur] la collaboration et la créativité[777] ». Cependant, le Comité a également appris que les programmes mixtes (garçons et filles) ont de grands avantages[778], notamment celui d'exposer les jeunes « à un milieu de travail où tous les genres sont présents[779] ».

Des témoins ont dit au Comité que les entreprises doivent, avec l'aide du gouvernement fédéral, changer leurs politiques en milieu de travail afin d'augmenter la représentation et le maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STIM. Comme il en a été question précédemment dans la section sur les politiques en milieu de travail, des témoins ont affirmé que les entreprises de ces domaines doivent voir à ce que leur culture en milieu de travail soit favorable au maintien de politiques sur la conciliation travail-famille, de l'égalité entre les sexes, de stratégies relatives à la diversité et de possibilités en matière de garde d'enfant[780].

Des témoins ont jugé que les dirigeants des organisations, quel que soit leur niveau, doivent promouvoir et favoriser des milieux de travail respectueux[781]. Or, selon ce que le Comité a entendu, la création de changements positifs dans les milieux de travail à prédominance masculine est impossible sans la collaboration des employés de sexe masculin[782]. Par exemple, des progrès importants ont été réalisés au chapitre de la représentation des femmes dans le secteur minier, car l'industrie — par l'entremise de l'Association minière du Canada, de l'Association canadienne des prospecteurs et

---

776 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0940 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

777 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1010 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

778 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1125 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la faculté de science, Université Ryerson).

779 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1120 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

780 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0925 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1205 (Elise Maheu, membre du conseil d'administration et directrice, Affaires gouvernementales, 3M Canada, Manufacturiers et exportateurs du Canada).

781 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

782 *Ibid.*, 1005.

entrepreneurs, du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et de Women in Mining Canada — a consacré des efforts et de l'énergie à cet objectif[783]. Mentionnons aussi Ingénieurs Canada, qui a proposé « l'initiative "30 en 30", visant à ce que, d'ici 2030, 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes[784] ».

Selon Ressources naturelles Canada, les industries des ressources naturelles ont généré en 2015 « près de 900 000 emplois indirects et 872 000 emplois primaires et en amont et représentaient 17 % du PIB nominal[785] ». C'est pourquoi des témoins ont indiqué au Comité qu'il était important que le gouvernement fédéral examine l'emploi dans le secteur des ressources naturelles en tenant compte du genre et de la diversité[786].

Des témoins ont présenté un certain nombre de solutions susceptibles d'améliorer la représentation des femmes dans les métiers spécialisés. Le Comité a entendu dire que les femmes doivent pouvoir compter sur du soutien tout au long de leur « parcours qui durera plusieurs années » et qui doit les conduire à une carrière dans un métier spécialisé, soit à partir « du cours de prospection des carrières à une formation collégiale dans les métiers et en technologie, puis à l'emploi, puis, après diverses périodes d'apprentissage, à la certification[787] ». Les employeurs doivent s'engager à embaucher une main-d'œuvre plus diversifiée, à appuyer la diversité tout au long de l'apprentissage jusqu'à la certification, et à rendre la culture en milieu de travail plus inclusive[788].

---

783 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1010 (Drew Leyburne, directeur général, Direction de la politique stratégique, Secteur de la politique stratégique et des résultats, ministère des Ressources naturelles).

784 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG).

785 Ministère des Ressources naturelles, « En chiffres : La mixité dans les industries des ressources naturelles du Canada et les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *mémoire*.

786 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1000 (Drew Leyburne, directeur général, Direction de la politique stratégique, Secteur de la politique stratégique et des résultats, ministère des Ressources naturelles).

787 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0900 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association).

788 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0930 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 mars 2017, 1030 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0950 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures).

Le Comité a appris en outre que les initiatives de sensibilisation doivent faire disparaître les préjugés liés aux métiers spécialisés[789] et transmettre un message positif faisant valoir « les possibilités que ces métiers représentent pour la classe moyenne ainsi que pour l'autonomie et l'égalité des femmes[790] ». Par exemple, Elise Maheu estime qu'il est nécessaire d'« exposer davantage les [jeunes] femmes aux installations manufacturières afin qu'elles aient une vision plus exacte des débouchés s'offrant à elles » et d'éliminer les idées fausses qui circulent à propos du secteur manufacturier[791].

Des témoins ont indiqué par ailleurs que le gouvernement fédéral doit soutenir les femmes qui font carrière dans les métiers spécialisés. M[me] Maheu a recommandé que les gouvernements fédéral et provinciaux unissent leurs efforts afin d'améliorer l'accès des groupes sous-représentés aux programmes d'apprentissage[792]. Pour sa part, Doreen Parsons, directrice générale de la Women Unlimited Association, a recommandé que le gouvernement fédéral établisse une stratégie nationale de financement de cinq ans dans le but de soutenir la participation accrue d'un éventail diversifié de femmes aux programmes d'apprentissage des métiers spécialisés[793].

Le Comité a noté que, vu les engagements récents du gouvernement fédéral à investir dans l'infrastructure, les métiers spécialisés présenteront des possibilités d'emploi croissantes[794]. Or, si le financement était surtout consacré à l'infrastructure physique, comme les routes, les ponts, les réseaux de transport, les aqueducs et le logement social, les hommes seront ceux qui en profiteront le plus, car ils forment la majeure partie de la main-d'œuvre dans ces secteurs[795]. Différents témoins ont recommandé que, lorsqu'il octroiera des contrats à la suite des investissements dans l'infrastructure, le gouvernement fédéral devrait exiger des employeurs qu'ils appliquent des normes d'équité en emploi à

---

789 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1010 (Sarah Simpson, gestionnaire, Proposition de valeur et concertation publique, Chantiers maritimes Irving inc.).

790 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0945 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

791 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1205 (Elise Maheu, membre du conseil d'administration et directrice, Affaires gouvernementales, 3M Canada, Manufacturiers et exportateurs du Canada).

792 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos).

793 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0905 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association).

794 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0850 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

795 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0855 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

l'embauche[796]. Le projet de construction de l'autoroute de l'île de Vancouver, pour lequel le gouvernement provincial a obligé les entreprises privées à prendre des mesures d'équité en emploi, a été donné en exemple. « Au début, les femmes représentaient 2 % de la main-d'œuvre et elles ont atteint 20 % à un moment donné[797] », a appris le Comité.

Les témoins ont aussi parlé de différentes solutions visant à accroître la représentation des femmes dans les professions des STIM. Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada, a recommandé que le gouvernement fédéral s'engage à promouvoir et à soutenir l'accès des femmes aux professions des STIM[798] et qu'il élabore des « stratégies nationales » afin de favoriser la participation des femmes[799]. Le Comité a également noté que le gouvernement fédéral pourrait travailler avec des dirigeants d'industries et d'universités afin de leur faire connaître les avantages d'augmenter la représentation des femmes et d'offrir des programmes et des possibilités de formation aux femmes qualifiées[800]. Un certain nombre de témoins ont souligné l'importance d'améliorer la représentation des femmes dans les sciences de l'informatique, compte tenu notamment que la connaissance des technologies et la culture numérique sont des compétences essentielles dans l'économie d'aujourd'hui[801]. Selon un témoin, la proportion de femmes qui exercent une profession relative à l'informatique au Canada est passée de 30 à 25 % entre 1991 et 2011[802].

Le Comité a pris connaissance d'une approche prometteuse qui pourrait permettre de corriger la sous-représentation des femmes dans les professions des STIM : la charte britannique Athena SWAN, lancée par l'Equality Challenge Unit, un organisme de

---

796 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0850 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 21 février 2017, 0900 (Laurell Ritchie, coprésidente, Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition, Inter-Provincial EI Working Group); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0905 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association).

797 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0850 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

798 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

799 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0955 (Dorothy Byers, présidente, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

800 *Ibid.*, 1025.

801 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0955 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1135 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

802 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0955 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

bienfaisance, qui met en lumière des pratiques prometteuses pour l'avancement des femmes dans ces professions. Des instituts de recherche réputés, financés par l'administration publique, exigent ou recommandent vivement que les institutions répondent aux critères clés d'Athena SWAN[803].

Le Comité a constaté que les programmes de renforcement de la culture numérique revêtent une grande importance pour l'amélioration de la participation des femmes aux métiers spécialisés et aux professions des STIM. L'organisation sans but lucratif Canada en programmation, par exemple, conçoit et met en œuvre des programmes de culture numérique pour les Canadiens, y compris des programmes destinés à des groupes précis, comme les femmes et les filles[804].

**Recommandation 64**

**Que le gouvernement du Canada effectue des recherches sur les causes de la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés et dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques et les solutions possibles pour y remédier.**

**Recommandation 65**

**Que le gouvernement du Canada finance et soutienne des projets offrant des activités d'éducation et d'immersion pour les femmes et les filles dans des domaines à prédominance traditionnellement masculine, comme les métiers spécialisés, les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.**

## 2. Les femmes entrepreneures

### a. Aperçu des femmes entrepreneures

Compte tenu de l'importance économique des petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes, toute initiative servant à stimuler l'entrepreneuriat chez les femmes bénéficierait tant aux femmes qu'à l'économie du pays dans son ensemble. Les entreprises

---

803 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0955 (Dorothy Byers, présidente, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada); FIRST Robotics Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada analysée sous le rapport des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques » , *mémoire*, mai 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1110 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la faculté de science, Université Ryerson).

804 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 novembre 2017, 1100-1105 (Carolyn Van, directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation).

appartenant à des femmes produisent des retombées économiques d'environ 148 milliards de dollars au Canada, d'après la Banque Royale du Canada[805].

Des témoins ont dit au Comité que, même si elles sont de plus en plus nombreuses à se lancer en affaires, les femmes restent fortement sous-représentées dans les rangs des entrepreneurs. Les PME contribuent de manière considérable à l'économie canadienne; en 2014, elles représentaient 45 % du PIB et 60 % des emplois du pays. Selon une représentante d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), les femmes sont propriétaires majoritaires de 15,7 % des PME. Pour les hommes, ce chiffre s'élève à 64,7 %[806]. Des études ont révélé que les femmes entrepreneures contribuent plus à leur communauté que les hommes entrepreneurs[807].

Dans une étude récente, la Banque Royale du Canada a estimé qu'une augmentation de 10 % seulement du nombre d'entreprises appartenant à des femmes d'ici 10 ans aurait des retombées de 50 milliards de dollars pour l'économie canadienne[808]. Une représentante du ministère de l'Industrie a indiqué que « les femmes entrepreneures représentent une source importante de talents et de potentiel inexploités au Canada[809] », et qu'il faut « vraiment faire connaître l'entrepreneuriat comme un choix de carrière viable pour les jeunes femmes et les encourager à réussir dans ce domaine[810] ».

Par ailleurs, on s'attend à ce qu'un grand nombre de propriétaires d'entreprises prennent leur retraite d'ici une dizaine d'années. Ces départs massifs auront des effets négatifs sur l'économie, mais ils pourraient néanmoins présenter de belles possibilités pour les jeunes femmes désireuses de se lancer en affaires[811].

---

805 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0845 (Lesley Lawrence, première vice-présidente, Ontario, Banque de développement du Canada).

806 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

807 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0850 (Sandra Altner, directrice générale, Women's Enterprise Centre of Manitoba).

808 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 1000 (John Gartke, directeur, Missions commerciales, consultations et activités de sensibilisation, ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement).

809 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

810 *Ibid.*, 1030.

811 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0925 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

Un témoin a dit au Comité qu'il faut voir l'entrepreneuriat des femmes comme un continuum formé d'étapes ayant chacune son lot de besoins et de défis. Les nouvelles entrepreneures « doivent avoir accès à du financement, à du soutien aux entreprises et à un mentorat », tandis que les entrepreneures chevronnées « veulent des possibilités d'approvisionnement et d'exportation, des programmes de perfectionnement du leadership et un accès aux conseils d'administration[812] ». Ajoutons à cela que les femmes entrepreneures forment un groupe diversifié et que leurs besoins diffèrent « selon le fait qu'elles vivent dans des régions rurales, qu'elles sont handicapées, qu'elles sont autochtones ou qu'elles appartiennent à une minorité visible[813] ».

### b. Les défis des femmes entrepreneures

Le Comité a pris connaissance de différents obstacles qui peuvent empêcher les femmes de réussir en affaires. Si certains de ces obstacles se dressent tant devant les hommes que devant les femmes propriétaires d'une PME, d'autres visent plus particulièrement les femmes, d'après les dires de témoins.

L'un des défis que doivent relever les femmes entrepreneures est l'accès aux capitaux nécessaires pour lancer ou faire croître leur entreprise. De nombreuses femmes se butent en outre à des contraintes financières, qui limitent la croissance de leur entreprise et entraînent des difficultés pécuniaires[814]. Selon des données de Statistique Canada, par exemple, seulement 78 % des entreprises appartenant en majorité à des femmes qui ont demandé un financement par emprunt en 2014 ont obtenu une réponse positive, comparativement à 91 % des entreprises appartenant à des hommes[815].

Des témoins ont affirmé que certaines de ces contraintes financières découlent du fait que les antécédents des femmes en matière de crédit ne sont pas toujours aussi bien établis que ceux des hommes. Laurel Douglas, directrice générale du Women's Enterprise Centre pour la Colombie-Britannique, a dit ce qui suit à ce sujet :

---

812 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1205 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

813 *Ibid.*, 1225.

814 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0855 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG).

815 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

> [T]rès souvent, [les femmes] figurent en deuxième sur l'hypothèque. C'est mon cas, pour ce qui est de l'hypothèque de ma maison, même si c'est moi qui paye. Les femmes utilisent souvent des cartes de crédit supplémentaires, alors elles n'ont pas créé leurs propres antécédents de crédit. Elles ne comprennent peut-être pas l'importance de créer leur propre crédit lorsqu'elles organisent les finances de leur famille[816].

D'après ce que le Comité a entendu, un autre facteur explique pourquoi les femmes ont du mal à accéder au financement : les préjugés sexistes observés dans le secteur bancaire et le monde des affaires. Il arrive plus fréquemment aux femmes qu'aux hommes de devoir trouver un cosignataire, et ce, même si leur entreprise peut assumer la dette du prêt demandé[817]. Un autre témoin a dit que 4 % seulement du capital de risque vont aux femmes entrepreneures; cela s'explique en partie par le fait que les partenaires des sociétés de capital de risque sont des hommes qui, sans le savoir, ont des préjugés[818]. Laurel Douglas a aussi fourni l'explication suivante :

> [L]es femmes sont beaucoup plus susceptibles de devoir fournir des renseignements financiers plus détaillés pour soutenir leur demande de crédit. On leur demande plus souvent de fournir des prévisions de leur flux de trésorerie et des évaluations de leurs actifs. On leur demande aussi plus souvent leurs états financiers personnels. C'est le genre de comportement inconscient et sexiste qu'affichent, selon nous, les prêteurs. Ces derniers ne se rendent peut-être même pas compte qu'ils le font[819].

Les préjugés sexistes constatés dans le milieu des affaires, qui limitent les chances de réussite des femmes, se manifestent d'autres façons; ainsi, les idées des femmes ne sont pas toujours prises autant au sérieux que celles des hommes[820]. Dans un monde des affaires dominé par les hommes, les idées novatrices des femmes ne sont pas toujours écoutées attentivement par les leaders et les investisseurs de sexe masculin[821].

---

816 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1035 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre).

817 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 1020 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1010 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre).

818 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1020 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets).

819 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1040 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre).

820 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

821 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1015 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes).

La conciliation travail-famille est un autre défi de taille que doivent relever les femmes qui décident de devenir entrepreneures. Or, ce défi est compliqué par le manque d'accès à des services abordables de garde d'enfants et la responsabilité disproportionnée que les femmes assument à l'égard de la garde des enfants, un travail non rémunéré[822]. Le Comité a appris que certaines femmes préféreraient travailler à leur compte pour pouvoir avoir un horaire de travail flexible et concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale[823]. Le travail autonome peut cependant être une source particulière de stress pour les femmes entrepreneures[824]. Comme l'a fait remarquer Anne Day, présidente fondatrice de Company of Women :

> Nous avions une femme, l'autre semaine, qui attend un bébé. Elle était en larmes parce qu'elle s'inquiète de son entreprise et de ce qui va arriver. Elle veut passer du temps de qualité avec son bébé, mais elle ne peut pas se permettre de prendre congé de son entreprise[825].

Julia Deans, directrice générale de Futurpreneur Canada, a indiqué que des prestations d'assurance-emploi devraient être offertes aux travailleuses autonomes afin d'inciter les jeunes femmes à faire le choix d'une carrière dans ce domaine[826].

Des témoins ont fait valoir que, en raison des conventions sociales, certaines femmes n'affichent pas la même confiance et ne s'affirment pas autant que les hommes, même si leurs idées sont aussi bonnes sur le plan des affaires[827]. En outre, les femmes ont souvent

---

822 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1220 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0935 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

823 Company of Women, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine – La sécurité économique des femmes », ***mémoire***; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1225 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1040 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes).

824 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1040 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes).

825 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1020 (Anne Day, présidente et fondatrice, Company of Women).

826 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0935 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

827 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1015 (Rosalind Lockyer, cogestionnaire, Bureau administratif, Conseil économique des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0845 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1005 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1005 (Anne Day, présidente et fondatrice, Company of Women).

une approche différente de celle des hommes en matière d'entrepreneuriat, et cette approche peut limiter la croissance de leur entreprise. Le Comité a entendu dire, par exemple, que les femmes tendent à prendre moins de risques que les hommes[828].

Par comparaison aux hommes, les femmes ont souvent moins d'expérience en gestion financière et en planification des affaires, elles connaissent moins bien les ressources financières et ont une littératie financière moindre[829]. De plus, leur réseau de contacts d'affaires est souvent moins étendu que celui des hommes[830]. Des témoins ont dit au Comité que, pour devenir entrepreneures, les femmes ont fréquemment besoin de modèles dans leur domaine, ce qui peut s'avérer difficile dans les milieux où prédominent les hommes[831].

D'autres obstacles se dressent devant les femmes qui font partie de certains groupes, comme les femmes autochtones ou les immigrantes récentes. Les femmes autochtones, par exemple, disposent de peu d'exemples d'entrepreneuriat culturellement significatifs pour elles[832]. Pour leur part, les nouvelles arrivantes au Canada ont souvent des réseaux d'affaires limités, ce qui complique le démarrage d'une entreprise[833].

---

828 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1220 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

829 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1005 (Anne Day, présidente et fondatrice, Company of Women); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0845 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1000 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1220 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

830 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0905 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

831 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0945 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0845 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

832 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0855 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

833 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 8 juin 2017, 1025 (Grace-Edward Galabuzi, professeur, sciences politiques et administration publique, Université Ryerson, à titre personnel).

### c. Solutions visant à accroître la représentation des femmes dans les rangs des entrepreneurs

Des témoins ont indiqué que les services et les programmes ciblés et adaptés aux besoins des femmes entrepreneures sont une forme de soutien efficace[834]. Dans son mémoire, le Conseil économique des femmes juge que le gouvernement fédéral devrait appuyer et financer les centres de services pour les femmes entrepreneures, qui ont l'expérience du soutien de « femmes d'horizons divers, du démarrage au développement des affaires, en passant par l'élaboration de stratégies d'innovation et les programmes d'incubations d'entreprises[835] ». Le Comité a entendu dire que les femmes marginalisées, comme les Autochtones et les nouvelles arrivantes au Canada, devraient avoir accès à des programmes qui leur sont destinés, tout en ayant la possibilité de profiter des programmes accessibles à la population en général[836].

Un témoin a fait valoir que les efforts visant à présenter l'entrepreneuriat comme une option de carrière intéressante auprès des femmes devraient comprendre des cercles de pairs ainsi que des possibilités d'encadrement et de mentorat[837]. Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés au Réseau des Femmes d'affaires du Québec, a suggéré « qu'il y ait des ambassadrices, qui sont déjà des entrepreneures, dont le rôle serait de faire vibrer la fibre entrepreneuriale et de la nourrir[838] ». Julia Deans, directrice générale de Futurpreneur Canada, a parlé de l'importance que revêt le mentorat dans le programme de son organisation :

> [Les participantes du programme] vont conserver le même mentor pendant jusqu'à deux ans. L'idée, c'est qu'ils passent quatre ou cinq heures par mois ensemble, au téléphone ou en personne. Le mentor peut n'avoir aucun intérêt financier dans l'entreprise. L'objectif, c'est uniquement d'aider l'entrepreneur et de l'aider durant les périodes difficiles tout en s'assurant qu'il respecte leurs plans et leurs idées. Nous constatons que c'est particulièrement durant la deuxième année que les jeunes ont besoin d'aide. Souvent, quelque chose s'est mal passé. Ils ont concentré un bail en fin de période [...] et ils ont besoin que cette personne soit là et leur dise : « de quelle façon allez-vous modifier votre orientation pour remettre les choses sur la bonne voie? » Nous

---

834 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0850 (Sandra Altner, directrice générale, Women's Enterprise Centre of Manitoba); 0855 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

835 Conseil économique des femmes, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine, 2017-02-07 – Renforcer la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

836 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0910 (Sandra Altner, directrice générale, Women's Enterprise Centre of Manitoba); 0915 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

837 *Ibid.*, 0845-0855 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

838 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0920 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

> savons que de 50 à 60 % de nos entrepreneurs sont encore en affaires après cinq ans, ce qui est un pourcentage beaucoup plus élevé que la moyenne normale, et nous sommes assez convaincus que c'est en raison du mentorat[839].

Selon ce que le Comité a pu entendre, les efforts destinés à accroître le nombre de femmes entrepreneures devraient se concentrer sur le développement des compétences en affaires et la promotion des mesures de soutien existantes. Il a été question du travail de l'organisation Futurpreneur, qui donne aux jeunes entrepreneurs accès « à des ateliers de renforcement des compétences et de génération d'idées, à un encadrement lié à la création de plans d'affaires, à des webinaires et à des ressources en ligne[840] ». L'organisation a aussi formé un partenariat avec la Banque de développement du Canada (BDC) en 2017 en vue de mener une campagne de promotion des femmes entrepreneures et de sensibilisation à l'égard des mesures de soutien qui sont mises à leur disposition. La campagne, intitulée « Soyez aux commandes de votre avenir », a rejoint plus d'un million de personnes grâce aux médias sociaux[841].

De nombreuses organisations ont fait savoir que les efforts qu'elles déploient pour augmenter le nombre de femmes entrepreneures sont axés sur l'établissement d'objectifs et de cibles; elles veulent ainsi créer et maintenir une tendance. Une représentante d'ISDE a indiqué que le ministère avait pour but « de doubler le nombre de PME appartenant majoritairement à des femmes afin de passer de 174 000 PME en 2014 à 340 000 PME d'ici 2025[842] ». Le Comité a également appris que la BDC s'était engagée à investir, d'ici 2018, 700 millions de dollars dans des entreprises appartenant à des femmes. En septembre 2017, elle avait dépassé ce montant, ayant alors investi 809 millions de dollars. Par ailleurs, le portefeuille d'entreprises majoritairement détenues par des femmes à la BDC compte maintenant 4 744 clients, soit une croissance de 41 % depuis le début de l'initiative[843].

Le Comité a noté que les initiatives visant à appuyer les femmes entrepreneures devraient tenir compte des disparités et des particularités régionales et permettre la collaboration avec les collectivités locales et les organisations de défense des femmes[844]. Il a aussi

---

839 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0905 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

840 *Ibid.*, 0845.

841 *Ibid.*

842 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1220 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

843 *Ibid.*, 1205.

844 *Ibid.*, 1245.

entendu que les six organismes fédéraux de développement régional, qui relèvent du portefeuille d'ISDE, financent le perfectionnement des femmes entrepreneures et des programmes de formation en affaires axés sur les femmes[845]. FedDev Ontario, par exemple, a annoncé en juin 2016 un financement pour le programme spécialisé Fierce Founders Accelerator, qui s'adresse aux femmes travaillant dans les industries technologiques[846].

Outre le soutien financier, une bonne partie des organismes de développement régional maintient une collaboration étroite avec des organisations du secteur, dont les Women's Enterprise Organizations of Canada, une association nationale d'organisations professionnelles de soutien des affaires qui se consacre à la réussite des femmes entrepreneures[847]. La BDC travaille également avec des organisations de propriétaires d'entreprise qui appuient les femmes entrepeneures. Par exemple, le Women's Enterprise Centre of Manitoba accorde aux femmes entrepreneures des prêts initiaux pouvant atteindre 150 000 $; par ailleurs, grâce à un nouvel accord de prêts conjoints conclu avec elle en juin 2017, la BDC peut maintenant verser un montant supplémentaire de 100 000 $ aux entreprises qui ont besoin de plus de capital[848]. Pour sa part, Futurpreneur a accordé, conjointement avec la BDC, jusqu'à 45 000 $ en prêts sans garantie[849].

Différents témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral crée un fonds national de capitaux et de prêts à l'intention des femmes entrepreneures[850]. Certains fonds destinés principalement aux femmes donnent déjà accès à du financement aux femmes entrepreneures. Le Comité a notamment pris connaissance du fonds Femmes en

---

845 *Ibid.*, 1205.

846 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0950 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

847 *Ibid.*; Women's Enterprise Organizations of Canada, *Who We Are*.

848 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1205-1210 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

849 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0845 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

850 *Ibid.*, 0920 (Sandra Altner, directrice générale, Women's Enterprise Centre of Manitoba); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1005 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre); Women's Enterprise Organizations of Canada, « Recommandations pour une stratégie nationale de développement des entreprises dirigées par des femmes afin de stimuler la croissance économique », *mémoire*, août 2016.

technologie de la BDC, qui investira 70 millions de dollars sur cinq ans dans le démarrage d'entreprises canadiennes de technologie dirigées par des femmes[851].

**Recommandation 66**

**Que le gouvernement du Canada adopte une approche nationale coordonnée pour appuyer les entrepreneures par l'intermédiaire de fonds réservés à des organismes locaux qui comblent les lacunes du développement économique et entrepreneurial et qui améliorent l'accès aux centres de connaissances.**

**Recommandation 67**

**Que le gouvernement du Canada collabore avec la Banque de développement du Canada afin de sensibiliser les sociétés privées de capital de risque aux avantages de l'investissement dans l'entrepreneuriat des femmes.**

**Recommandation 68**

**Que le gouvernement du Canada applique une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) aux récipiendaires de subventions et de prêts fédéraux pour les entrepreneurs de manière à s'assurer que toutes les personnes, sans égard à leur sexe, jouissent également de ce soutien financier.**

**Recommandation 69**

**Que le gouvernement du Canada finance et fasse connaître les initiatives qui offrent des possibilités de réseautage et de mentorat aux femmes entrepreneures.**

**Recommandation 70**

**Que le gouvernement du Canada, en consultation avec les provinces et les territoires, veille à ce que les projets d'infrastructure financés par le gouvernement fédéral comprennent des dispositions exigeant que les entreprises qui travaillent sur ces projets s'efforcent de se doter d'une main-d'œuvre représentative de la population active canadienne qui comprend des travailleurs des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles – dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.**

---

851 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1210 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie); Banque de développement du Canada, *Fonds pour les femmes en technologie*.

**Recommandation 71**

**Que le gouvernement du Canada collabore avec les sociétés d'État pour investir dans l'entrepreneuriat féminin, notamment dans les programmes destinés aux entrepreneures vivant dans des collectivités rurales et éloignées.**

**Recommandation 72**

**Que le gouvernement du Canada s'assure que les sociétés d'État appliquent l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à l'ensemble des politiques et contrats d'approvisionnement.**

**Recommandation 73**

**Que le gouvernement du Canada incite les provinces et les territoires ainsi que les municipalités et les gouvernements locaux à appliquer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à tous les projets d'infrastructure.**

### d. Accès aux marchés publics

Des témoins ont parlé de la nécessité d'examiner les pratiques d'approvisionnement du gouvernement fédéral, ainsi que des gouvernements provinciaux et territoriaux, pour s'assurer qu'elles profitent autant aux hommes qu'aux femmes et qu'elles incluent les groupes marginalisés, comme les femmes autochtones[852]. Le Comité a entendu que le gouvernement fédéral devrait faire un effort pour trouver des entreprises dirigées par des femmes pour ses marchés publics. Laurel Douglas, directrice générale du Women's Enterprise Centre pour la Colombie-Britannique, a observé que les « besoins en approvisionnement des grandes entreprises et des organisations gouvernementales forment une partie très importante de l'économie, une partie dont les femmes ont généralement été exclues parce qu'elles n'avaient ni l'expérience ni le réseau pour y accéder[853] ».

---

852 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 1015 (Marlene Poitras, membre du conseil, First Nations Women's Council on Economic Security; Valerie Kaufman, co-présidente, Métis Women's Council on Economic Security); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 0855 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0915 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0945 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology); Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *mémoire*, février 2017.

853 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1005 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre).

Le Comité a pris connaissance du programme Solutions innovatrices Canada d'ISDE qui consacrera 50 millions de dollars aux projets de recherche et développement d'innovateurs et d'entrepreneurs canadiens à compter de 2017-2018. « Pour maximiser l'inclusion économique, des mesures précises seront prises pour favoriser l'approvisionnement par des groupes sous-représentés, y compris les femmes[854] », a indiqué une représentante d'ISDE.

Le Comité a aussi appris que le gouvernement fédéral pouvait promouvoir les initiatives de diversification des fournisseurs auprès des entreprises privées. Par exemple, Affaires mondiales Canada et ISDE ont uni leurs efforts pour créer « un sous-répertoire spécialisé d'entreprises appartenant à des femmes [...] dans la base de données du Réseau des entreprises canadiennes » d'ISDE. Il s'agit d'une base de données consultable qui procure aux sociétés menant des initiatives de diversification des fournisseurs « un accès à une liste d'entreprises détenues par des femmes dans l'ensemble du Canada[855] ».

Le Service des délégués commerciaux du Canada a créé le programme Femmes d'affaires en commerce international, qui sert à organiser des missions commerciales axées sur les femmes et conçues pour faire connaître des femmes entrepreneures auprès d'entreprises privées de l'étranger. Lors d'une mission récente à Las Vegas, au Nevada, les représentants d'entreprises appartenant à des femmes ont participé à une conférence sur la diversification des fournisseurs et à un salon de développement des affaires[856].

**Recommandation 74**

**Que le gouvernement du Canada s'assure qu'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est appliquée à chaque appel d'offres lancé par les ministères fédéraux.**

**Recommandation 75**

**Que le gouvernement du Canada élimine les obstacles que rencontrent les petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes dans la présentation de soumissions pour des projets d'approvisionnement fédéraux, notamment en modifiant la conception et les critères des marchés de manière à augmenter l'accès aux marchés pour les petites et moyennes entreprises.**

---

854 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1210 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

855 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 1000 (John Gartke, directeur, Missions commerciales, consultations et activités de sensibilisation, ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement).

856 *Ibid.*, 1005.

## 3. Les femmes dans le milieu universitaire

Les femmes sont sous-représentées dans les postes universitaires de haut niveau et dans les rangs des dirigeants d'établissements d'enseignement postsecondaire[857]. Le Comité a appris qu'environ 20 % des 97 recteurs d'université au Canada sont des femmes, une situation qui ne change pas depuis deux décennies[858]. Ramona Lumpkin, rectrice de l'Université Mount Saint Vincent, a expliqué que, dans le domaine de l'enseignement supérieur, où « plus de la moitié des diplômés de premier cycle sont maintenant des femmes », on pourrait s'attendre à une plus grande représentation des femmes à la haute direction[859].

### a. Obstacles au maintien en poste et à l'avancement des femmes dans le milieu universitaire

La sous-représentation des femmes dans les postes universitaires de haut niveau peut s'expliquer en partie par le grand nombre de femmes qui quittent l'université au niveau postdoctoral, alors que les chercheurs se mettent habituellement, à ce moment, en quête d'un poste menant à la permanence dans un établissement universitaire. De 1999 à 2009, malgré une augmentation du nombre d'étudiants, le nombre de titulaires de poste menant à la permanence a baissé de 25 % à l'échelle canadienne, les universités préférant embaucher des chargés de cours, qui ont peu de chances d'obtenir la permanence[860]. Le Comité a appris que les femmes sont surreprésentées parmi les professeurs d'université qui ont un contrat à durée déterminée ou à temps partiel[861]. Margot Young, professeure à l'Allard School of Law de l'Université de la Colombie-Britannique, a fourni les explications suivantes :

> Prenons le nombre de femmes parmi les chargés d'enseignement. Vous verrez qu'il diminue au fur et à mesure de la progression vers des postes de titulaires. Les femmes

---

857 *Ibid.*, 0950 (Dominique Bérubé, vice-présidente, Programmes de recherche, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1015 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

858 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0955 (Ramona Lumpkin, rectrice, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

859 *Ibid.*

860 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0915 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science).

861 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine - Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

> sont moins susceptibles de devenir professeures titulaires au sein du corps professoral et, lorsque cela arrive, cela prend plus de temps[862].

Dans son mémoire, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a indiqué qu'une « étude récente sur le personnel d'enseignement en emploi précaire dans 12 universités ontariennes suggère que le rapport typique entre les sexes est de deux femmes pour chaque homme[863] ». Janet Currie, vice-présidente du Réseau canadien pour la santé des femmes a dit au Comité :

> [J]e suis actuellement étudiante au doctorat et j'enseigne à la faculté de médecine. Je vois mes confrères et consœurs en perpétuel questionnement et je perçois chez eux un sentiment de désespoir devant l'avenir. De nombreux doctorants enseignent à temps partiel [...], mais ces emplois ne débouchent sur rien et sont très mal rémunérés. Il faut définir une quelconque politique, il faut exercer des pressions sur les universités pour qu'elles soutiennent les femmes vers l'obtention de postes menant à la permanence[864].

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université fait remarquer que cette disparité est sans doute plus marquée « chez le personnel d'enseignement féminin racialisé, chez les femmes frappées d'une incapacité et chez les femmes autochtones », tout en signalant cependant qu'« il y a un manque de données liées à l'emploi et à la diversité » pour confirmer cette observation[865]. Elle a également indiqué au Comité que la sécurité économique n'est pas simplement une affaire de sécurité d'emploi ou de sécurité du revenu dans le milieu universitaire; c'est aussi une question d'avancement professionnel et de possibilités d'atteindre un poste de dirigeant, y compris « des postes administratifs, des nominations à des chaires et des occasions de recherche[866] ».

Le Comité a entendu dire que les politiques des universités sur le milieu de travail et leur culture en milieu de travail n'étaient pas favorables à la vie familiale. Cela désavantage les femmes, à qui la tâche de s'occuper des enfants continue de revenir. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a fait état de preuves montrant

---

862 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1015 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

863 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine - Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

864 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0935 (Janet Currie, vice-présidente, Réseau canadien pour la santé des femmes).

865 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine - Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

866 *Ibid.*

que le manque d'accès aux services de garde d'enfant est l'un des obstacles qui nuisent le plus à l'avancement des femmes à l'université[867].

Tamara Franz-Odendaal, professeure titulaire de la Chaire pour femmes en science et en génie au département de biologie de l'Université Mount Saint Vincent, a maintenu que les femmes étudiant dans un programme postdoctoral « craignent de révéler leur grossesse à leurs supérieurs hiérarchiques » et « ont trop peur de dire, au cours du processus d'embauche, qu'elles ont une famille[868] ». En outre, il est très difficile, pour les femmes du milieu universitaire, d'obtenir une subvention de recherche si elles sont restées un an ou deux sans produire, que ce soit parce qu'elles étaient en congé parental ou qu'elles se sont occupées d'un enfant[869]. Selon ce que le Comité a entendu, faute de mesures de soutien, bien des femmes « n'ont d'autre choix que d'accepter » un travail à contrat[870].

Des témoins ont aussi mis en lumière l'importance de l'ouverture « à la diversité des voix[871] » dans le domaine de la recherche; or, les recherches effectuées par les femmes ne sont pas toujours estimées à leur juste valeur. Par exemple, Isabella Bakker, professeure distinguée émérite à l'Université York, a dit que « la recherche féministe — mon domaine est celui des sciences économiques féministes — est décriée par les économistes; pour eux, ce n'est pas de la recherche ».

### b. Solutions visant à accroître le nombre de femmes dans le milieu universitaire

Différents témoins ont parlé des mesures que les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient prendre pour améliorer la représentation des femmes dans le monde universitaire. Tamara Franz-Odendaal a recommendé que, pour que les dirigeants des universités, les étudiants et le public soient davantage sensibilisés à ce sujet, les universités soient tenues de rendre compte de la diversité de leur corps professoral[872]. Une autre solution consisterait à exiger des universités qu'elles établissent des politiques sur

---

867 *Ibid.*

868 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1000 (Tamara Franz-Odendaal, professeure titulaire de la Chaire pour femmes en science et en génie, Département de biologie, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

869 *Ibid.*, 1040.

870 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1130 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université).

871 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0935 (Isabella Bakker, professeure distinguée émérite, Université York, à titre personnel).

872 *Ibid.*, 1010 (Tamara Franz-Odendaal, professeure titulaire de la Chaire pour femmes en science et en génie, Département de biologie, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

l'équité afin de promouvoir les groupes sous-représentés au sein de leurs effectifs[873]. Le Comité a également appris qu'il pourrait être possible de créer un programme de bourses universitaires, qui aiderait les femmes à lancer leur carrière en recherche[874].

Des témoins ont jugé que le gouvernement fédéral avait un rôle à jouer dans le renforcement de la représentation des femmes à la direction des universités. Pour certains, le gouvernement devrait jouer un rôle indirect en augmentant le nombre de postes stables menant à la permanence dans les établissements universitaires. Cette mesure, qui aiderait probablement à maintenir les jeunes femmes parmi les effectifs, pourrait être possible grâce à une majoration du financement fédéral consacré aux établissements d'enseignement postsecondaire. Le financement serait conditionnel à l'augmentation du nombre de professeurs à plein temps[875].

**Recommandation 76**

**Que le gouvernement du Canada appuie les chercheures et les femmes universitaires en augmentant les occasions de financement dans les disciplines à prédominance traditionnellement féminine.**

**Recommandation 77**

**Que le gouvernement du Canada reconnaisse l'importance d'assurer l'autonomie des chercheures et des femmes universitaires et qu'il améliore l'accès aux fonds de recherche pour les chercheures et les universitaires établies et émergentes dans les disciplines à prédominance traditionnellement masculine.**

### c. Programmes de recherche du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral propose un certain nombre de subventions et de bourses de recherche par l'entremise de ses organismes subventionnaires (le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC)) et d'autres

---

873 Louise H. Forsyth, « Mémoire envoyé au Comité de la condition féminine au sujet de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada – Sujet : Programme des chaires de recherches du Canada », *mémoire*.

874 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1040 (Tamara Franz-Odendaal, professeure titulaire de la Chaire pour femmes en science et en génie, Département de biologie, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel).

875 *Ibid.*, 0930 (Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente, Canadian Association for Girls in Science); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine - Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

programmes, mais les témoins ont concentré leur attention sur le Programme des chaires de recherche du Canada et le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada. Ces deux programmes ont notamment pour objectif de corriger la sous-représentation, parmi les titulaires de chaire de recherche, de quatre groupes désignés : les femmes, les personnes vivant avec des handicaps, les Autochtones et les membres de minorité visible[876]. Le Comité a noté que les femmes reçoivent moins de fonds fédéraux pour la recherche que les hommes[877], et que l'octroi des fonds n'est pas impartial. Cela témoigne de discrimination envers les femmes et d'autres groupes, et il en résulte que « la collectivité de chercheurs, et la population canadienne dans son ensemble, est privée des précieuses perspectives, expériences et connaissances[878] ».

Imogen Coe, professeure et doyenne de la faculté de science à l'Université Ryerson, a jugé nécessaire d'accorder plus d'argent à la recherche, tout en précisant qu'il faut « procéder de façon équitable, d'une façon qui favorise et accueille la diversité explicitement et intentionnellement[879] ».

### (i) Le Programme des chaires de recherche du Canada

Le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC), qui vise à attirer et à retenir d'excellents professeurs de recherche, est une initiative conjointe du CRSH, du CRSNG et des IRSC[880]. Créé en 2000, le CRC relève d'ISDE, qui s'en sert pour consacrer quelque 265 millions de dollars par année à environ 2 000 professorats de recherche — les chaires de recherche du Canada — dans des établissements admissibles conférant des grades universitaires[881].

Des témoins ont exprimé l'opinion que, depuis longtemps, le CRC est discriminatoire envers les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les

---

876 Chaires de recherché du Canada, *Pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*.

877 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine - Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

878 *Ibid.*

879 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1145 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la faculté de science, Université Ryerson).

880 Chaires de recherche du Canada, *A notre sujet*.

881 *Ibid.*; Louise H. Forsyth, « Mémoire envoyé au Comité de la condition féminine au sujet de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada – Sujet : Programme des chaires de recherches du Canada », *mémoire*.

Autochtones[882], et qu'il favorise les « chercheurs mâles de race blanche sans handicap[883] ». Le Comité a appris que, en 2003, une plainte officielle a été déposée à la Commission canadienne des droits de la personne contre Industrie Canada. Les plaignants estimaient qu'il y avait de la « discrimination inhérente à la conception et [à] la mise en œuvre du Programme des chaires de recherche du Canada[884] ».

À la suite d'un règlement conclu en 2006, le Ministère a accepté de prendre des mesures afin de corriger les inéquités observées[885]. Le rapport de l'Examen du soutien fédéral aux sciences, publié en 2017, indique que les problèmes d'équité n'ont toujours pas été réglés : « Les données ne laissent entrevoir aucun biais sexiste dans l'attribution des chaires à des récipiendaires choisis parmi les candidats présentés par les universités, mais [...] [l]e processus de nomination lui-même est l'étape cruciale, et certains indices laissent penser que des préjugés perdurent[886] ».

Selon des données fournies par le CRC, 30 % des chaires de recherche du Canada étaient détenues par des femmes en octobre 2017, comparativement à 24 % en 2009[887]. En mai 2017, selon un communiqué du CRC, afin de « répondre au manque persistant d'équité et de diversité au sein du Programme des chaires de recherche du Canada », un nouveau plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion[888] a été annoncé[889].

Selon les propos rapportés au Comité, la sous-représentation des femmes dans le CRC a des effets néfastes sur le milieu universitaire au Canada. D'une part, si peu de femmes occupent des postes importants dans le domaine de la recherche, les jeunes ont peu

---

882 Louise H. Forsyth, « Mémoire envoyé au Comité de la condition féminine au sujet de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada – Sujet : Programme des chaires de recherches du Canada », *mémoire*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0850 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

883 Louise H. Forsyth, « Mémoire envoyé au Comité de la condition féminine au sujet de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada – Sujet : Programme des chaires de recherches du Canada », *mémoire*.

884 *Ibid.*

885 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0850 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

886 Gouvernement du Canada, *L'Examen du soutien fédéral aux sciences : Investir dans l'avenir du Canada – Consolider les bases de la recherche du pays*, 2017, p. 94.

887 Chaires de recherche du Canada, *Statistiques*.

888 Chaires de recherche du Canada, *Pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion*.

889 Chaires de recherche du Canada, « Annonce de nouvelles mesures prises pour recruter plus de femmes et de membres des groupes sous-représentés dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada », *communiqué*, 4 mai 2017.

d'exemples de qui s'inspirer[890]. D'autre part, les chercheurs qui reçoivent du soutien financier ont tendance à étudier des sujets qui sont importants pour eux; pour cette raison, il est possible, selon les témoins, que les sujets de recherche susceptibles d'intéresser davantage les femmes soient sous-financés. Faute de financement égal des sujets étudiés par les chercheuses, certaines recherches potentiellement importantes ne pourront être menées, et la diversité de la réflexion dont profitent le milieu universitaire et les étudiants sera amoindrie[891].

Le Comité a pris connaissance de la possibilité que des éléments clés du programme soient discriminatoires envers les femmes. D'après le Programme des chaires de recherche du Canada, les chaires de niveau 2 sont destinées à des « chercheurs émergents exceptionnels » qui ont moins de 10 années d'activité en recherche[892]. La professeure Marjorie Griffin Cohen, de l'Université Simon Fraser, a expliqué au Comité que le critère de 10 ans d'activité de recherche est problématique, car « beaucoup de jeunes femmes ont des enfants et doivent attendre avant de présenter une demande[893] ». Le Programme des chaires de recherche du Canada précise que les candidats qui « ont obtenu leur diplôme le plus avancé plus de 10 ans auparavant (et dont la carrière a été interrompue en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique) peuvent faire examiner leur admissibilité à une chaire de niveau 2 au moyen du processus de justification des chaires de niveau 2 du Programme[894] ».

### (ii) Le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada

Le Comité a appris que le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), lancé en 2008, finance « pendant une période de sept ans et jusqu'à concurrence de 10 millions de dollars, des chercheurs de calibre international et leurs

---

890 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0915 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

891 *Ibid.*; Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine - Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 1010 (Dorothy Byers, présidente, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

892 Chaires de recherche du Canada, *Annonce des postes de titulaire de chaire pour les chaires de niveau 2*.

893 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0855 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel).

894 Chaires de recherche du Canada, *Annonce des postes de titulaire de chaire pour les chaires de niveau 2*.

équipes afin qu'ils réalisent d'ambitieux programmes de recherche au sein des universités canadiennes[895] ». Il s'agit d'une initiative conjointe du CRSH, du CRSNG et des IRSC[896].

Le site Web du CERC indique que, « dans le cadre des deux concours précédents, ces quatre groupes désignés – notamment les femmes – ont été sous-représentés[897] ». Par exemple, au premier concours, qui visait à attribuer 20 chaires, aucune femme n'a été retenue[898]. À l'heure actuelle, sur les 27 chaires d'excellence en recherche du Canada, on compte une seule femme.

Un nouveau concours a été lancé dans le cadre du CERC. Afin d'atténuer le problème de la sous-représentation des femmes dans les CERC, « les établissements devront présenter des plans et des stratégies de recrutement détaillés favorisant l'équité et la participation des femmes et des groupes sous-représentés[899] ».

### (iii) Les trois organismes fédéraux subventionnaires de la recherche

Le Comité s'est informé sur le travail des trois organismes fédéraux subventionnaires de la recherche — le CRSNG, le CRSH et les IRSC —, notamment à l'égard du soutien de l'égalité entre les sexes. Les trois ont réagi de façon concertée au rapport de 2012 du Conseil des académies canadiennes intitulé *Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre*, afin d'améliorer la participation des femmes à leur domaine de recherche[900].

Le Comité a noté tout particulièrement que la diversité et l'équité entre les sexes sont de grandes priorités du CRSNG, comme en fait foi son plan stratégique actuel, qui renferme l'objectif stratégique suivant : « Bâtir une base de recherche diversifiée et concurrentielle[901] ». Par ailleurs, le CRSNG a mis en place d'autres programmes qui font la promotion des femmes dans les professions des STIM :

---

895 Chaires d'excellence en recherche du Canada, *À notre sujet*.

896 *Ibid.*

897 Chaires d'excellence en recherche du Canada, *Pratiques en matière d'équité et de diversité*.

898 Chaires d'excellence en recherche du Canada, *À notre sujet*.

899 Chaires d'excellence en recherche du Canada, « Le gouvernement du Canada annonce un concours pour l'établissement de onze nouvelles chaires d'excellence en recherche du Canada », *communiqué*, 12 octobre 2017.

900 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 0940 (Pierre Charest, vice-président, Subventions de recherche et bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

901 *Ibid.*

- le Programme PromoScience, qui offre une aide financière à des organismes qui donnent l'occasion aux jeunes Canadiens et Canadiennes d'en apprendre davantage sur les domaines des STIM en ciblant particulièrement les filles, les jeunes femmes et d'autres groupes sous-représentés[902];

- le Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie, qui vise à accroître la participation des femmes aux disciplines des sciences et du génie et à offrir des modèles de carrière aux femmes dans ces disciplines[903].

Les représentants du CRSNG ont affirmé que leur organisme suggère « fortement aux évaluateurs [des décisions sur le financement] qu'ils suivent une formation avant d'examiner les propositions pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de partis pris dans la prise de décisions[904] ».

Le Comité a appris que le CRSH accorde des fonds dans les domaines où le leadership des femmes est déjà bien ancré. Comme exemples de financement récent, une représentante de l'organisme a mentionné des projets de recherche portant « sur les aspects sexospécifiques de l'atténuation de la pauvreté, sur les protections que confèrent les normes du travail aux personnes occupant des emplois précaires, sur les politiques relatives aux services de garde d'enfants [et] sur les inégalités de revenu entre les sexes[905] ».

Le Comité a pu constater que d'autres aspects de la diversité étaient importants pour les trois organismes subventionnaires. Par exemple, la « recherche autochtone constitue ... une priorité stratégique pour le CRSH[906] ».

**Recommandation 78**

**Que le gouvernement du Canada effectue une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) pour tous les programmes de recherche fédéraux, y compris le programme des**

---

902 *Ibid.*

903 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 2 février 2017, 0950 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

904 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 20 juin 2017, 1005 (Pierre Charest, vice-président, Subventions de recherche et bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

905 *Ibid.*, 0950 (Dominique Bérubé, vice-présidente, Programmes de recherche, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

906 *Ibid.*

**Chaires de recherche du Canada et le programme des Chaires d'excellence en recherche du Canada, et qu'il mette en œuvre des solutions visant à éliminer la sous-représentation, parmi les titulaires de chaires de recherche, des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes vivant avec des handicaps, les Autochtones et les membres d'une minorité visible.**

## C. LES FEMMES DANS LES POSTES DE HAUTE DIRECTION

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de haute direction au Canada. Dans un mémoire déposé au Comité, Statistique Canada affirme que, dans le secteur public, les hommes et les femmes ont autant de chances de se trouver à des postes de cadre, mais, dans le secteur privé, seulement 26 % des cadres supérieurs sont des femmes[907].

### 1. Facteurs contribuant à la sous-représentation des femmes dans les postes de haute direction

Le Comité a appris que certains stéréotypes ont toujours cours dans le monde du travail, par exemple, les femmes ont des compétences insuffisantes en leadership et elles ont peu d'intérêt à l'égard des postes de direction. Ces stéréotypes contribuent à la sous-représentation des femmes dans les postes de haute direction[908]. Ramona Benson, déléguée commerciale principale à Globacon inc., a abordé cette question : « Bon nombre d'employeurs hésitent à accorder une promotion à une femme [parce qu'ils craignent] qu'elle porte moins d'attention à son travail si elle a un enfant[909]. »

Les femmes font face, dans leur milieu de travail, à d'autres obstacles organisationnels qui les empêchent d'atteindre des postes de haute direction. Selon Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés pour le Réseau des femmes d'affaires du Québec, « [o]n parle de plafond de verre et de plancher collant, mais on peut également parler de labyrinthe organisationnel, dans les dédales duquel plusieurs femmes semblent se perdre[910] ». Comme elle l'a expliqué, les femmes ont « un début de carrière à des échelons souvent inférieurs comparativement aux hommes, des possibilités de promotion moins grandes

---

907 Statistique Canada, « La sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, février 2017.

908 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0845 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

909 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0910 (Ramona Benson, déléguée commerciale principale, Globacon inc., à titre personnel).

910 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0845 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

dans des secteurs névralgiques, [et les hommes ont accès] à des mentors plus expérimentés, ce qui contribue grandement à accélérer l'avancement des hommes[911] ».

Des témoins ont souligné le fait que la tâche consistant à s'occuper des enfants revient de façon disproportionnée aux femmes, et que cette réalité constitue un autre obstacle de taille pour celles qui souhaitent atteindre un poste de haute direction[912]. En effet, les postes de haute direction sont exigeants : il faut, par exemple, voyager et et travailler de longues heures; ces obligations sont difficiles à concilier avec les obligations familiales[913].

**Recommandation 79**

**Que le gouvernement du Canada examine les causes de la sous-représentation des femmes dans les postes de haute direction et qu'il cerne des solutions possibles au problème.**

## 2. L'importance de la mixité dans les équipes de direction

Le Comité a noté que les équipes de direction mixtes ont des effets positifs. Par exemple, elles peuvent avoir une meilleure « performance financière » et sont avantagées « du fait de leurs rendements supérieurs, du plus grand nombre de leurs innovations et de la plus grande satisfaction de leurs employés[914] ». Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, à la Banque Canadienne Impériale de Commerce, a donné l'explication suivante :

> La mixité reflète avec une plus grande exactitude le monde dans lequel on vit. Lorsqu'on épouse la mixité, on peut mieux connaître les opinions de sa clientèle, on établit de meilleures relations, on a une meilleure équipe et on bâtit une meilleure entreprise. Lorsque les membres de son équipe atteignent leur plein potentiel, on tire profit d'une innovation, d'une productivité et d'une mobilisation supérieures, ce qui entraîne de meilleurs résultats économiques[915].

---

911 *Ibid.*

912 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1035 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0910 (Ramona Benson, déléguée commerciale principale, Globacon inc., à titre personnel).

913 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0910 (Ramona Benson, déléguée commerciale principale, Globacon inc., à titre personnel).

914 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

915 *Ibid.*

Les équipes de direction mixtes ont un autre avantage important : plus il y a de femmes cadres, plus elles acquièrent de l'expérience qui leur permettra de siéger à des conseils d'administration[916]. Pour cette raison, Tanya van Biesen, directrice exécutive à Catalyst Canada inc., a dit combien il était important de favoriser l'avancement des femmes à tous les niveaux des organisations, et non seulement au sein des conseils d'administration[917].

### 3. Le maintien et la promotion des femmes aux postes de haute direction

Le Comité a pris note de diverses manières d'accroître la représentation des femmes à la haute direction des milieux de travail sous réglementation fédérale et du secteur privé. Différents témoins ont estimé qu'il était important d'appuyer les initiatives qui aident les femmes à accéder à des postes de haute direction et qui mettent en lumière les entreprises qui ont investi dans la lutte contre le statu quo[918]. Le programme de « certification parité » de l'organisme La Gouvernance au féminin est un exemple d'initiative du genre. Ce programme évalue les efforts que les entreprises déploient pour atteindre la parité à tous les niveaux organisationnels. L'initiative vise, entre autres, à créer un bassin de talents pouvant être utilisé lorsqu'il faut doter un poste de haute direction[919]. Dans le mémoire qu'elle a soumis au Comité, la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington fait valoir que le gouvernement fédéral devrait lancer des programmes incitant les femmes à devenir membres de conseils d'administration, gestionnaires et superviseures[920].

Enfin, des témoins ont jugé que le gouvernement fédéral doit « donner l'exemple par son propre comportement » et établir des nombres cibles de femmes devant occuper des postes de direction dans la fonction publique fédérale[921]. Dans son mémoire, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes affirme que le gouvernement

---

916 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0845 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

917 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0905 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.).

918 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1000 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

919 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0950 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

920 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

921 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0905 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.).

fédéral devrait « adopter des quotas pour accroître la représentation des femmes dans les postes de gestion des entreprises[922] ».

## D. LES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

Selon les propos recueillis par le Comité, il arrive que des barrières structurelles entravent le parcours professionnel des femmes dans le monde de l'entreprise[923]. Dans leur mémoire, Barbara Annis et Richard Nesbitt examinent cette question : « Les hommes dominent toujours les équipes de direction et les conseils d'administration, dont la présence féminine est parfois tout au plus symbolique. » Ils disent en outre que « les femmes se sentent "laissées pour compte" et frustrées[924] ».

Le Comité a entendu dire que la représentation relativement faible des femmes dans les conseils d'administration des entreprises n'est pas attribuable à un manque de candidates prêtes à remplir de telles fonctions[925], mais bien à une question de demande[926]. Un fort pourcentage de femmes (environ 30 %) obtiennent une maîtrise en gestion des affaires[927]; or, en 2016, seulement 12 % des sièges des conseils d'administration des sociétés non financées inscrites à la bourse de Toronto étaient occupés par des femmes[928]. Une

---

922 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

923 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0955 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets); Barbara Annis et Richard Nesbitt, « Présentation de Richard Nesbitt au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, février 2017.

924 Barbara Annis et Richard Nesbitt, « Présentation de Richard Nesbitt au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada - Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, février 2017.

925 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0955 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0925 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0920 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

926 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0955 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets).

927 Barbara Annis et Richard Nesbitt, « Présentation de Richard Nesbitt au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, février 2017.

928 Women in Capital Markets, « La mixité dans l'économie », *mémoire*.

représentante d'ISDE a signalé que le conseil d'administration de 73 % des entreprises canadiennes de technologie ne comptait aucune femme[929].

À l'étranger, les données de Catalyst pour 2014 montrent que la représentation des femmes dans les conseils d'administration varie grandement, allant de 35,5 % en Norvège à 3,1 % au Japon[930]. Par ailleurs, les données de l'OCDE révèlent que la proportion de femmes qui siègent dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse au Canada s'élève à 19,4 %, chiffre inférieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 20 %[931].

## 1. Les avantages des conseils d'administration respectant la diversité des genres

Différents témoins ont indiqué au Comité que la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises est non seulement propice à la diversité des genres et à l'égalité des chances, mais que c'est aussi une bonne chose sur le plan économique. En effet, des recherches montrent que les entreprises dont le conseil d'administration comprend une plus forte proportion de femmes réussissent mieux que celles dont le conseil compte moins de femmes[932]. D'après certaines études, un conseil d'administration doit avoir au moins trois femmes, ou 30 % de ses membres, pour profiter des avantages de la diversité des genres[933]. Dans son mémoire, l'organisme La Gouvernance au féminin avance l'explication suivante :

> Comme la diversité dans les CA et dans les équipes de haute direction est liée à la performance des entreprises, le manque à gagner dû à la faible présence des femmes

---

929 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1205 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

930 Catalyst, *2014 Catalyst Census: Women Board Directors*, 13 janvier 2015 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

931 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, octobre 2017.

932 Voir par exemple, FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0955 et 1010 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1025 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology); PEI Coalition for Women in Government, « Équité en matière de gouvernance : Accroître le leadership économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0930 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.); Burnaby Board of Trade, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, août 2017.

933 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0855 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

> dans ces postes est nuisible pour l'ensemble de l'économie canadienne. Il est essentiel que les femmes puissent mettre leurs talents, leurs perspectives et leur vision au service de notre économie. Rien n'est plus efficace que la complémentarité des talents hommes-femmes pour une prise de décision robuste et éclairée[934].

Par ailleurs, la composition d'un conseil d'administration peut influer sur la composition hommes-femmes de l'équipe de la haute direction d'une entreprise, car le conseil d'administration supervise le processus d'embauche des hauts dirigeants[935]. Richard Nesbitt, professeur à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto, a indiqué que, plus il y a de femmes dans le conseil d'administration d'une entreprise, plus il y a de femmes dans les postes de la haute direction[936].

Les témoins ont mentionné d'autres avantages des conseils d'administration respectant la diversité des genres : des décisions et des discussions de meilleure qualité[937] et le fait que la diversité « améliore la collaboration entre les hommes et les femmes et permet aux membres de trouver des idées plus créatives, de s'inspirer de divers points de vue et d'élaborer des solutions fiables aux problèmes[938] ». Enfin, Margaret-Ann Armour, présidente du conseil du Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology, a fait valoir que les conseils d'administration mixtes affichent généralement « un intérêt plus marqué pour les œuvres philanthropiques[939] ».

**Recommandation 80**

**Que le gouvernement du Canada recueille des données et des éléments probants démontrant les avantages financiers d'un conseil d'administration diversifié sur le plan du genre, et qu'il communique ces données et éléments probants aux entreprises du secteur privé.**

---

934 La Gouvernance au féminin, « Notes d'allocution de la Présidente Fondatrice de La Gouvernance au Féminin, Caroline Codsi », *mémoire*, juin 2017.

935 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0845 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

936 *Ibid.*

937 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0935 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.).

938 PEI Coalition for Women in Government, « Équité en matière de gouvernance : Accroître le leadership économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

939 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology).

## 2. Stratégies pour accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises

Depuis une dizaine d'années, les dirigeants et les actionnaires d'entreprises ont commencé à reconnaître que la direction d'une entreprise devrait refléter davantage la composition de la population active et de la société dans son ensemble[940]. Ainsi, de nombreuses sociétés prennent des mesures pour accroître la diversité au sein de leurs conseils d'administration, plus particulièrement par une participation représentative des femmes, même si les progrès sont lents[941]. Dans son mémoire, la PEI Coalition for Women in Government indique ce qui suit : « Il est essentiel d'accroître le nombre de femmes dans les conseils d'administration publics et privés pour créer des milieux novateurs et inclusifs qui font la promotion du leadership et du succès économiques des femmes[942]. »

Le Comité a pris connaissance de diverses stratégies et approches qui pourraient permettre d'augmenter la représentation des femmes dans les conseils d'administration, y compris le modèle « se conformer ou s'expliquer » et les quotas de représentation des femmes, qui sont décrits dans les sections ci-dessous.

### a. Le modèle « se conformer ou s'expliquer »

Le Comité a noté l'existence de diverses approches servant à accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration, y compris le modèle « se conformer ou s'expliquer ». Dans le modèle « se conformer ou s'expliquer », on encourage les entreprises à adopter des objectifs et des politiques pour accroître la représentation des femmes[943]. Ce modèle permet généralement aux entreprises de fixer elles-mêmes leurs objectifs et les échéanciers pour les atteindre[944], mais elles doivent rendre compte des progrès accomplis et fournir des explications si elles n'atteignent pas leurs objectifs[945].

---

940 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0845 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

941 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0845 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

942 PEI Coalition for Women in Government, « Équité en matière de gouvernance : Accroître le leadership économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017.

943 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1030 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets).

944 *Ibid.*

945 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

Certains témoins ont déclaré que le modèle « se conformer ou s'expliquer » constitue un bon point de départ[946].

Le Comité a entendu que le modèle « se conformer ou s'expliquer » utilisé au Royaume-Uni a bien fonctionné et que la représentation des femmes au sein des conseils d'administration y est passée de 12 % en 2012 — avant la mise en place du modèle — à 26 % aujourd'hui[947]. Richard Nesbitt, professeur à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto, a parlé du modèle en Ontario qui fixe l'objectif à 30 % de femmes dans les conseils d'administration[948] et exige que les sociétés cotées à la bourse de Toronto fournissent un rapport annuel à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario[949]. Dans un mémoire, La Gouvernance au féminin a déclaré que la proportion de femmes siégeant à des conseils d'administration en Australie est passée de 19,4 % en 2012 à 23,4 % en 2016, principalement parce que 82 % des sociétés de l'ASX 200 « se sont dotées d'une politique interne fixant un objectif chiffré de représentation féminine dans les instances décisionnelles[950] ».

Des représentants du gouvernement fédéral ont dit au Comité que le projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions, la Loi canadienne sur les coopératives, la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et la Loi sur la concurrence « exigerait des sociétés cotées en bourse en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* qu'elles divulguent de l'information sur la parité au sein de leurs conseils et de leur haute direction[951] ». Une représentante d'ISDE a fait valoir que le projet

---

946 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1030 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0930 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0910 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeur de génie* mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0900 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.).

947 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0955 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets).

948 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0920 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

949 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

950 La Gouvernance au féminin, « Notes d'allocution de la Présidente Fondatrice de La Gouvernance au Féminin, Caroline Codsi », *mémoire*, juin 2017.

951 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1210 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

de loi C-25 attribue aux sociétés canadiennes la responsabilité de promouvoir la cause de la diversité des genres dans les conseils d'administration[952].

Certains témoins ont toutefois affirmé que le modèle « se conformer ou s'expliquer » avait une efficacité limitée[953]. Ainsi, lorsqu'une entreprise n'atteint pas les cibles fixées, les explications données aux actionnaires sont souvent peu pertinentes ou utiles[954]. Dans son mémoire, la PEI Coalition for Women in Government estime que les « approches réglementaires et volontaires sont moins susceptibles de favoriser le progrès[955] ».

Dans son mémoire, le Burnaby Board of Trade a indiqué que le gouvernement fédéral devrait s'assurer que les exigences du modèle « se conformer ou s'expliquer » font partie du nouveau régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux, qui réunit le gouvernement fédéral et quelques provinces et territoires[956].

### b. Quotas de représentation des femmes

Plusieurs témoins ont dit qu'il pourrait être nécessaire d'instaurer des quotas pour accroître la représentation des femmes dans les conseils[957]. Par exemple, Beatrix Dart,

---

952 *Ibid.*, 1245.

953 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1040 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0915 (Beatrix Dart, professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); Burnaby Board of Trade, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, août 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0950 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

954 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0930 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0915 (Beatrix Dart, professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

955 PEI Coalition for Women in Government, « Équité en matière de gouvernance : Accroître le leadership économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mars 2017.

956 Burnaby Board of Trade, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***, août 2017.

957 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1040 (Tammy Schirle, professeure associée, Département d'économie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel) et 1035 (Ramona Lumpkin, rectrice, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel) et 1040 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », ***mémoire***; PEI Coalition for Women in Government, « Équité en matière de gouvernance : Accroître le leadership économique des femmes au Canada », ***mémoire***, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0850 et 0900 (Beatrix Dart, professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0950 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

professeure à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto, a dit au Comité qu'il faudra que le « système subisse un choc » et qu'il pourrait s'agir de la mise en place de quotas[958].

Le Comité a entendu le point de vue selon lequel « il a été prouvé [que les quotas] fonctionnent [...] dans les pays qui les ont adoptés[959] ». Des témoins ont fourni au Comité quelques exemples de quotas mis en place par des gouvernements :

- Le gouvernement du Québec a adopté des règlements exigeant que les conseils d'administration des organismes du secteur public réalisent la parité dans un délai de cinq ans[960]. La réglementation « a fait passer, en 5 ans, de 27,5 % à 52,4 % la proportion de femmes dans les conseils d'administration des 22 sociétés d'État[961] ».

- En Norvège, la proportion de femmes dans les conseils d'administration a bondi de 5 % à 40,5 % après la mise en place de quotas exigeant que 40 % des sièges aux conseils d'administration des sociétés du pays cotées en bourse reviennent à des femmes[962]. Un témoin a cependant indiqué que de nombreuses sociétés se sont retirées des bourses où elles étaient enregistrées parce qu'elles ne voulaient pas être assujetties à cette exigence, qui ne s'appliquait qu'aux sociétés cotées en bourse[963].

Plusieurs témoins ont dit au Comité que le gouvernement fédéral devrait se pencher sur des pratiques exemplaires concernant l'application de quotas de représentation des

---

958 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0850 (Beatrix Dart, professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

959 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1135 (Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes).

960 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0915 (Nathalie Goulet, directrice, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail).

961 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1035 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

962 PEI Coalition for Women in Government, « Equité en matière de gouvernance : Accroître le leadership économique des femmes au Canada », *mémoire*, mars 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0930 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.).

963 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0920 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

femmes dans les conseils d'administration des entreprises[964]. Dans son mémoire, la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités indique que « le fait d'établir des quotas pour les sociétés d'État et les sociétés cotées en bourse serait une façon de s'assurer que les femmes aient accès à la carrière de leur choix[965] ». Pour sa part, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail recommande que « le gouvernement fédéral adopte une loi exigeant la présence d'au moins 40 % de femmes parmi les membres de conseil d'administration de tout organisme fédéral, avec une représentation équitable des groupes minoritaires [et qu'il] examine une mesure similaire pour les entreprises privées qui signent des contrats publics[966] ».

Le Comité a aussi pris connaissance des effets négatifs que les quotas de représentation des femmes peuvent avoir sur les conseils d'administration[967]. Des témoins ont déclaré que les quotas peuvent entretenir l'idée que les femmes ont obtenu le poste parce qu'un quota a été imposé et non en raison de leurs compétences et cela peut renforcer un sentiment d'injustice dans d'autres groupes[968]. Iris Meck, présidente et fondatrice de Advancing Women in Agriculture Conference, Iris Meck Communications Inc., a affirmé ce qui suit :

> [J]e pense que les choses ont changé depuis mes débuts dans l'industrie en 1978, quand on embauchait des femmes à titre symbolique pour atteindre les objectifs d'équité au sein de l'effectif. Je suis tout à fait contre cela. Selon moi, dans ce domaine, les femmes

---

964 Beatrix Dart, « L'égalité entre les sexes au Canada – Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Présenté par M^me^ Beatrix Dart, professeure », *mémoire*, mai 2017; Coalition nationale des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut des femmes, « Améliorer la sécurité économique des femmes au Canada : une perspective provinciale et territoriale », *mémoire*, mars 2017.

965 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*.

966 Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, « La sécurité économique des femmes – Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre de communes du Canada », *mémoire*, mai 2017.

967 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 1030 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0920 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

968 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 1025 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada); Beatrix Dart, « L'égalité entre les sexes au Canada – Présentation au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Présenté par M^me^ Beatrix Dart, professeure », *mémoire*, mai 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0920 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

> doivent chercher à réussir, et les hommes doivent reconnaître que le poste est disponible aux candidats des deux sexes[969].

Ramona Benson, déléguée commerciale principale, Globacon Inc., a dit s'opposer à la discrimination positive, indiquant qu'« il faut miser sur les personnes possédants les compétences requises. On ne peut pas nommer simplement des gens à certains postes dans le seul but de respecter un minimum[970]. »

Différents témoins ont décrit des façons possibles d'éviter les effets négatifs des quotas. Beatrix Dart, professeure à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto, a insisté sur l'importance de fixer un quota assez élevé afin d'écarter le risque de conséquences non voulues, comme l'ostracisme et « les nominations symboliques[971] ». Dorothy Byers, présidente du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada, a fait valoir que l'établissement d'une « liste des critères auxquels les candidats doivent satisfaire » peut contribuer à dissiper l'impression que les femmes font partie du conseil d'administration parce qu'il y a un quota à respecter, et non parce que ce sont les meilleures candidates[972].

### c. Autres stratégies

Les témoins ont présenté diverses stratégies qui pourraient permettre d'accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un modèle « se conformer ou s'expliquer » ou des quotas. Certains ont proposé que les entreprises élaborent et appliquent des stratégies de recrutement grâce auxquelles un plus grand nombre de femmes seraient nommées aux conseils d'administration. En fait, des témoins ont affirmé que les conseils d'administration devraient avoir des politiques et des cibles officielles concernant la représentation des genres et la diversité, limiter la durée des mandats afin de favoriser le renouvellement des membres, veiller à ce que des femmes fassent partie des comités de sélection et examiner les processus de recrutement afin d'éliminer les préjugés inconscients[973].

---

969 FEWO, Témoignages, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 1030 (Iris Meck, présidente et fondatrice de Advancing Women in Agriculture Conference, Iris Meck Communications Inc., à titre personnel).

970 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0000 (Ramona Benson, déléguée commerciale principale, Globacon Inc., à titre personnel).

971 FEWO, Témoignages, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 0920 (Beatrix Dart, professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

972 FEWO, Témoignages, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 1035 (Dorothy Byers, présidente, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

973 Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine – Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*; Catalyst Canada Inc., *Mémoire*.

Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, a indiqué que les entreprises devraient se demander comment leurs pratiques de recrutement pourraient leur permettre de rejoindre et de recruter plus de femmes[974]. La Burnaby Board of Trade a abordé cette question dans son mémoire : « En exigeant l'établissement d'objectifs pour l'inclusion des femmes lors de la prise en considération des candidatures et des entrevues en vue d'une nomination au sein d'un conseil d'administration, nous nous assurerions que la candidature des femmes est prise en considération de manière juste, tout en les obligeant à montrer qu'elles ont les compétences et le mérite requis pour se voir confier un poste d'administratrice[975]. »

Le Comité a également appris que les processus de recrutement peuvent nuire à la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Dans son mémoire, la Burnaby Board of Trade signale que, « [p]armi les principales raisons expliquant pourquoi les conseils d'administration comptent si peu de femmes, mentionnons le processus de recrutement. Les membres des conseils d'administration et cadres de sexe masculin consultent leurs réseaux où les hommes sont souvent présents en plus grand nombre pour trouver des candidats éventuels, ce qui perpétue le fossé entre les sexes[976] ».

De nombreux témoins ont jugé que les entreprises devraient envisager de confier des postes au sein de leur conseil d'administration à des candidates provenant d'autres milieux professionnels. Il pourrait s'agir, par exemple, de femmes qui ont acquis de l'expérience de direction dans les secteurs de la santé, des arts ou des organismes sans but lucratif[977]. Afin d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration, Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés au Réseau des Femmes d'affaires du

---

974 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1010 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua); Assemblée canadienne de la danse, Playwrights Guild of Canada, Professional Association of Canadian Theatres, Opera.ca, Pat the Dog Theatre Creation, Théâtre Ontario, Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario et Front des artistes canadiens/Canadian Artists' Representation, « Sécurité économique des femmes dans le secteur des arts et de la culture », *mémoire*, août 2017.

975 Burnaby Board of Trade, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire*, août 2017.

976 *Ibid.*

977 Barbara Annis et Richard Nesbitt, « Présentation de Richard Nesbitt au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1240 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

Québec, a indiqué au Comité que les sociétés de recrutement devraient s'engager « à proposer au moins une femme dans la liste finale des candidats potentiels[978] ».

Par ailleurs, des témoins ont parlé de mesures que le gouvernement fédéral pourrait prendre afin de montrer la voie à suivre pour renforcer la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises. Selon des témoins, il pourrait, par exemple, accorder des allégements fiscaux aux entreprises qui mettent l'accent sur la parité[979]. Le gouvernement fédéral pourrait aussi donner l'exemple en fixant des cibles pour les conseils d'administration des organismes publics[980] et en nommant des femmes aux conseils d'administration et aux commissions[981]. Certains témoins ont également suggéré que le premier ministre écrive aux conseils d'administration des entreprises qui ne comptent aucune femme pour leur dire qu'il soutient une plus grande représentation des femmes[982]. Enfin, Louise Champoux-Paillé, a dit que le gouvernement fédéral pourrait « veiller à ce que les ministres habilités à proposer un candidat à un conseil d'administration soient invités à suggérer un homme et une femme pour chaque poste[983] ».

**Recommandation 81**

**Que le gouvernement du Canada prenne les mesures suivantes : 1) mesurer annuellement l'efficacité du modèle de conformité ou d'explication exposé dans la *Loi modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions, la Loi canadienne sur les coopératives, la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et la Loi sur la concurrence* quant à la hausse de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration au Canada; 2) rendre publiques toutes les données recueillies dans le**

---

978 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

979 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1025 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

980 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0935 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 juin 2017, 0905 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada inc.).

981 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0900 (Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 6 avril 2017, 1010 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles).

982 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1025 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0935 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

983 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0845 et 0850 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec).

**cadre de ce processus; 3) procéder à un examen trois ans après l'adoption de la *Loi* afin de déterminer si le modèle de conformité ou d'explication a donné de bons résultats; 4) envisager de mettre en œuvre, si le modèle ne donne pas les résultats escomptés, d'autres mesures afin d'accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, conformément aux pratiques exemplaires internationales, y compris des quotas et des cibles.**

## E. LES SOURCES D'INSPIRATION, LE MENTORAT ET LE PARRAINAGE

Tout au long de son étude, le Comité a entendu dire que les femmes offrant un modèle de réussite et les initiatives de mentorat et de parrainage sont bénéfiques, car elles peuvent inspirer les femmes et les filles et les guider vers la prospérité économique et un poste de leader[984].

### 1. L'importance des sources d'inspiration

Le fait d'avoir des modèles féminins à des postes de direction et de se réjouir de leur réussite peut inspirer d'autres femmes et les encourager à se lancer dans des carrières semblables, y compris dans les domaines de la STIM et les métiers spécialisés ou comme entrepreneure et dans d'autres sphères habituellement à prédominance masculine[985]. Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale de Women in Capital Markets, a rappelé au Comité ce qui suit :

> Si vous faites partie des cadres intermédiaires d'une entreprise donnée et que vous ne voyez aucune femme dans des postes d'un niveau supérieur, vous pensez que c'est parce que c'est impossible. Vous voyez uniquement des modèles de comportement auxquels vous ne pouvez pas vous assimiler. C'est un peu comme l'œuf et la poule.

---

984 *Ibid.*, 0910 et 0920 (Doreen Parsons, directrice générale, Women Unlimited Association); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1010 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 0920 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1010 (Sarah Simpson, gestionnaire, Proposition de valeur et concertation publique, Chantiers maritimes Irving inc.).

985 Voir par exemple, FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1005 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0920 (Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1000 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify inc.).

> Il faut que des femmes occupent ces postes si nous voulons qu'elles puissent offrir un modèle[986].

Des témoins ont souligné que les filles et les jeunes femmes ont besoin de mentors, de conseillères et de championnes dans leur domaine de travail[987], et que « sans modèle, pas d'émulation possible[988] ». Margaret-Ann Armour, présidente du conseil d'administration du Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology, a dit à, ce sujet : « S'il n'y a pas de femmes à ces niveaux [de leadership], nous laissons croire aux jeunes femmes qu'elles ne sont pas faites pour travailler dans ces domaines, et nous ne voulons évidemment pas faire cela[989]. »

Le Comité a noté que le fait de pouvoir compter sur des femmes occupant des postes de haute direction comme sources d'inspiration est aussi important pour les hommes; en effet, il faut que les hommes voient des femmes exercer des postes de pouvoir pour se sentir à l'aise avec cette idée[990]. Danniele Livengood, directrice de la Society for Canadian Women in Science and Technology, a dit qu'il « faut simplement que cela devienne normal, pour que, lorsqu'on ouvre la télévision n'importe quand, on ne voit pas une femme à la tête d'une entreprise, mais une personne, qui se trouve être une femme, à la tête d'une entreprise, et que personne n'en fasse plus de cas[991] ».

## 2. Programmes de mentorat et de parrainage

Le Comité a appris que le mentorat et le parrainage sont des éléments clés des efforts déployés pour intéresser les femmes aux fonctions de dirigeantes et pour les maintenir en poste[992]. Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, à

---

986 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 7 février 2017, 1005 (Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale, Women in Capital Markets).

987 *Ibid.*, 0915 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1010 (Sarah Simpson, gestionnaire, Proposition de valeur et concertation publique, Chantiers maritimes Irving inc.); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology).

988 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 1010 (Laurel Douglas, directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre).

989 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0955 (Margaret-Ann Armour, présidente du conseil, Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology).

990 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0905 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

991 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 1010 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology).

992 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 1005 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

la Banque Canadienne Impériale de Commerce, a expliqué la différence entre le mentorat et le parrainage : le mentor est quelqu'un qui « vous guide en coulisses et vous donne des conseils », tandis que le parrain « a dû prendre des risques pour faire avancer votre carrière[993] ». Un mentor peut, par exemple, aider des employées « qui veulent savoir comment composer avec les situations particulières qu'elles rencontrent dans leur milieu de travail et qui cherchent des manières de gérer des situations difficiles, de tenir des conversations difficiles et d'améliorer leur prestation lors d'un exposé[994] ». En outre, tant le mentor que le parrain peuvent apporter du soutien et encourager une employée à se porter candidate à un nouveau poste[995]. M[me] Nalyzyty a souligné l'importance de mettre en lumière des exemples de parrainage réussi, de manière à ce que cette forme de soutien puisse continuer de se développer[996].

Le Comité a pris connaissance de quelques programmes de mentorat et de parrainage :

- Futurpreneur Canada est un programme de mentorat destiné aux entrepreneurs et aux entrepreneures. L'entrepreneure qui commence sa carrière est jumelée avec un mentor chevronné qui lui sert de guide pendant deux ans. Le mentor et la participante passent habituellement quatre ou cinq heures par mois ensemble, au téléphone ou en personne, et discutent de l'entreprise et des défis qui se présentent[997].

- La plateforme en ligne Make Possible (« makepossible.ca ») de la Society for Canadian Women in Science and Technology offre un espace de mentorat informel aux femmes, « des élèves du secondaire jusqu'aux PDG ». Selon un témoin, la plateforme en ligne permet « de relier des gens en fonction des compétences et d'éliminer certains de ces autres préjugés, comme l'âge ou le degré d'instruction, de sorte que les gens

---

993 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1245 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

994 *Ibid.*, 1225.

995 *Ibid.*, 1250.

996 *Ibid.*, 1220.

997 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 0905 (Julia Deans, directrice générale, Futurpreneur Canada).

ont pu entrer en contact et s'aider les uns les autres[998] ». Make Possible a été financée en partie par CFC[999].

- Le programme de mentorat La Gouvernance au féminin s'adresse aux femmes de plus de 35 ans qui occupent un poste de dirigeante mais qui s'approchent du « plafond de verre ». Chaque participante est jumelée à un mentor — qui peut être un homme ou une femme — qui lui offre des conseils personnalisés et lui donne des occasions de faire du réseautage, par exemple en l'amenant aux réceptions et aux galas auxquels il assiste[1000].

- Le réseau des femmes de la Banque Canadienne Impériale de Commerce propose plusieurs programmes de perfectionnement professionnel dans l'ensemble du Canada, « notamment les événements de réseautage, les déjeuners de réseautage express et les tables rondes sur la carrière qui mettent en vedette des membres féminins de la haute direction et des cadres supérieurs féminins de l'organisation[1001] ». Le réseau organise en outre « des conférences portant sur le perfectionnement et encourage la formation de cercles de mentorat par les pairs[1002] ».

Par ailleurs, des témoins ont déclaré qu'il était important que les hommes — et non seulement les femmes — participent activement à l'accompagnement, la défense, le parrainage et le mentorat de femmes au travail[1003]. Des témoins ont fait savoir au Comité que le parrainage des femmes qui affichent un fort potentiel est essentiel à leur avancement professionnel au sein de l'entreprise, et que tant les hommes que les femmes

---

998 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 16 mai 2017, 0950 et 1015 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology).

999 *Ibid.*, 0950.

1000 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1020 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

1001 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

1002 *Ibid.*

1003 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 1020 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1220 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0905 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

chefs d'entreprise devraient veiller à parrainer plus d'employées[1004]. Selon les témoins, les hommes ont 46 % plus de chances que les femmes de se trouver un parrain, ce qui leur procure un avantage considérable dans le monde des affaires[1005].

**Recommandation 82**

**Que le gouvernement du Canada augmente ses investissements dans les organismes et les programmes qui défendent l'avancement des femmes dans tous les milieux de travail en facilitant l'accès au réseautage, au mentorat et à la formation.**

**Recommandation 83**

**Que le gouvernement du Canada, en consultation avec le secteur privé, crée des initiatives conçues pour intensifier le mentorat, le parrainage et le soutien des femmes en milieu de travail.**

## F. LE RÔLE DES HOMMES ET DES GARÇONS

Le Comité a appris que les hommes et les garçons ont un rôle important à jouer dans la promotion de la prospérité économique des femmes au Canada. Richard Nesbitt, professeur à la Rotman School of Management à l'Université de Toronto, a expliqué que « [p]endant des décennies, la lourde tâche d'atteindre la parité hommes-femmes dans les postes de direction, que ce soit dans le milieu des affaires et de l'éducation ou au gouvernement, a été imposée carrément et injustement aux femmes[1006] ». Les hommes devraient eux aussi être tenus de soutenir et de défendre l'avancement des femmes en

1004 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 1020 (Ramona Lumpkin, rectrice, Université Mount Saint Vincent, à titre personnel); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0950 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 18 mai 2017, 1005 (Jeanette Southwood, vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada).

1005 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 1er juin 2017, 0950 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1205 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

1006 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0845 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

milieu de travail et leur accès à des postes de direction, entre autres parce que ce sont souvent eux qui occupent déjà les postes de pouvoir[1007].

Les hommes doivent participer à la conversation sur la prospérité économique des femmes, et ils doivent jouer le rôle d'alliés et de défenseurs de la cause[1008]; ce faisant, ils reconnaîtront « que l'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement utiles pour les femmes, mais aussi pour la société et l'économie[1009] ». Richard Nesbitt, professeur à la Rotman School of Management à l'Université de Toronto, a abordé cette question devant le Comité :

> Il ne tient qu'aux hommes dans les postes de pouvoir de veiller à ajouter des femmes à leur conseil d'administration et, ultimement, à leur équipe de direction. Il ne tient qu'aux hommes de partager la direction avec les femmes dans leur entreprise. Nous devons agir maintenant[1010].

Certains témoins ont reconnu qu'historiquement et récemment, des hommes ont pris des mesures pour aider les femmes à décrocher des postes où elles peuvent exploiter leur plein potentiel[1011]. Ellen Frood, directrice générale d'Alberni Community and Women's Services, s'est dite frustrée de voir que beaucoup d'hommes, dont certains occupent des postes de pouvoir, refusent de reconnaître les barrières et les défis auxquels les femmes font face :

> [L]es hommes n'écoutent pas. Ils continuent de laisser faire. Nous continuons de tolérer l'existence de ce plafond de verre, de cette différence, de cette inégalité entre les sexes.

---

1007 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 mai 2017, 0850 (Catherine Mavriplis, titulaire et professeur de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1250 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

1008 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0950 et 0955 (Dorothy Byers, présidente, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1000 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua) et 1005 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 1020 (Iris Meck, présidente et fondatrice de Advancing Women In Agriculture Conference, Iris Meck Communications inc., à titre personnel).

1009 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 30 mai 2017, 0955 (Dorothy Byers, présidente, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada).

1010 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0845 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

1011 *Ibid.*; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1005 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada).

> Nous en parlons beaucoup, nous dépensons énormément pour essayer de savoir ce qu'il faut faire et il n'y a strictement rien qui se passe[1012].

Le Comité a entendu dire que les hommes ne sont pas tous engagés activement dans la promotion de la sécurité économique des femmes. Richard Nesbitt a dressé le portrait suivant de la situation :

> Je pense que l'on peut séparer les hommes en trois groupes différents : les 20 % qui sont très actifs dans le parrainage des femmes, qui y croient et qui agissent; les 20 % qui n'y croient pas et ne feront rien en ce sens, et qui occupent aujourd'hui des postes de pouvoir; et les 60 % du centre[1013].

Le Comité a noté que l'égalité entre les sexes en milieu de travail et à la maison est avantageuse tant pour les hommes que pour les femmes et qu'il incombe aux hommes et aux femmes de modifier les attentes de la société et de faire tomber les stéréotypes. Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, a insisté sur l'importance de créer des initiatives qui mettent en lumière les entreprises et les leaders, y compris les hommes, qui appuient les femmes dans leur travail et dans leur avancement jusqu'à des postes de direction[1014]. Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, à la Banque Canadienne Impériale de Commerce, a parlé de l'initiative Men Advocating Real Change : « Dirigeants et clients ont participé à un atelier de formation d'un jour et demi qui a porté sur les meilleurs moyens de favoriser l'inclusion et d'atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes au niveau de la direction au sein d'une organisation[1015]. »

Par ailleurs, le Comité a noté que les stéréotypes sexistes sont également néfastes pour les hommes. Comme l'a fait remarquer Imogen Coe, professeure et doyenne de la faculté de science de l'Université Ryerson :

> Nous voulons que les hommes soient attentifs. Nous voulons que les hommes soient bienveillants [...] Il faut davantage d'hommes en sciences infirmières, et il s'agit du problème inverse. Ce n'est pas eux qui posent le problème. Nous devons changer une

---

1012 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 15 juin 2017, 1040 (Ellen Frood, directrice générale, Alberni Community and Women's Services).

1013 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 février 2017, 0935 (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel); Barbara Annis et Richard Nesbitt, « Présentation de Richard Nesbitt au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada – Étude sur la sécurité économique des femmes », *mémoire*, février 2017.

1014 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1000 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua).

1015 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 31 octobre 2017, 1200 (Andrea Nalyzyty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

> culture qui dit : « Ce n'est pas ce que font les garçons ». Encore une fois, vers l'âge de six ans, les garçons cessent de jouer avec des poupées en raison des messages qu'ils reçoivent[1016].

On a indiqué au Comité que les employeurs et les employés masculins doivent promouvoir des milieux de travail respectueux et diversifiés. Les femmes et les hommes, s'ils coopèrent à titre d'alliés, peuvent renforcer la représentation des femmes dans la main-d'œuvre et lutter pour la sécurité et la prospérité économiques des femmes[1017].

**Recommandation 84**

**Que le gouvernement du Canada collabore avec les province et les territoires de même qu'avec des intervenants du secteur privé pour encourager les hommes en position de leadership à agir à titre de mentor et de parrain pour les femmes dans leur milieu de travail.**

**Recommandation 85**

**Que le gouvernement du Canada continue d'appuyer et de financer les organismes communautaires qui mènent des campagnes de sensibilisation puliques sur la « masculinité toxique », qui luttent contre les mythes néfastes découlant des normes associées aux genres, qui cherchent à défaire les stéréotypes sexistes dans le secteur des études post-secondaires et au sein de la main-d'œuvre, et qui font la promotion de l'égalité entre les sexes, et que le gouvernement du Canada lance un appel de propositions pour des projets qui visent à mobiliser les hommes et les garçons dans la lutte pour l'égalité entre les sexes à titre d'alliés.**

**Recommandation 86**

**Que le gouvernement du Canada examine les pratiques exemplaires internationales pour mobiliser les leaders masculins de la société civile dans la lutte pour l'égalité entre les sexes.**

---

1016 *Ibid.*, 1125 (Imogen Coe, professeure, doyenne de la faculté de science, Université Ryerson).

1017 FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 4 mai 2017, 1005 (Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main d'œuvre, Syndicats des métiers de la construction Canada).

# ANNEXE A
# LISTE DES TÉMOINS

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Condition féminine Canada** | 2017/02/02 | 41 |
| Justine Akman, directrice générale<br>Direction des politiques et relations extérieures | | |
| Lucie Desforges, directrice générale<br>Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales | | |
| **Ministère de l'Emploi et du Développement social** | | |
| Andrew Brown, directeur exécutif<br>Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi | | |
| Catherine Demers, directrice générale<br>Stratégie et partenariats, Direction générale des compétences et de l'emploi | | |
| Doug Murphy, directeur général<br>Politique du développement social | | |
| **Ministère de l'Industrie** | | |
| Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe<br>Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise | | |
| **Ministère des Ressources naturelles** | | |
| Drew Leyburne, directeur général<br>Direction de la politique stratégique, Secteur de la politique stratégique et des résultats | | |
| **Statistique Canada** | | |
| Andrew Heisz, directeur adjoint<br>Division de la statistique du revenu | | |
| Anne Milan, chef<br>Division de la statistique du travail | | |
| **Conseil économique des femmes** | 2017/02/07 | 42 |
| Valerie Carruthers, cogestionnaire<br>Bureau virtuel de Terre-Neuve-et-Labrador | | |
| Rosalind Lockyer, cogestionnaire<br>Bureau administratif | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Fondation canadienne des femmes** | 2017/02/07 | 42 |
| Anuradha Dugal, directrice<br>Programmes de prévention de la violence | | |
| **Institut canadien de recherches sur les femmes** | | |
| Jacqueline Neapole, gestionnaire | | |
| Jane Stinson, chercheure associée | | |
| **Organisation de coopération et de développement économiques** | | |
| Willem Adema, économiste principal<br>Division des politiques sociales | | |
| **Women in Capital Markets** | | |
| Jennifer Reynolds, présidente-directrice générale | | |
| **YWCA Canada** | | |
| Ann Decter, directrice<br>Plaidoyer et politiques publiques | | |
| **À titre personnel** | 2017/02/09 | 43 |
| Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite<br>Simon Fraser University | | |
| Ramona Lumpkin, rectrice et vice-chancelière<br>Mount Saint Vincent University | | |
| Richard Nesbitt, professeur<br>Rotman School of Management, University of Toronto | | |
| Tammy Schirle, professeure associée, département d'économie<br>Wilfrid Laurier University | | |
| Margot Young, professeure<br>Allard School of Law, University of British Columbia | | |
| **À titre personnel** | 2017/02/21 | 46 |
| Kathleen Lahey, professeure<br>Faculté de droit, Queen's University | | |
| Donna S. Lero, professeure émérite<br>Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph | | |
| **Inter-Provincial EI Working Group** | | |
| Laurell Ritchie, coprésidente<br>Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Alliance de la Fonction publique du Canada** | 2017/03/07 | 49 |
| Heather Finn, agente des projets spéciaux | | |
| Jennifer Howard, directrice administrative | | |
| **Canada sans pauvreté** | | |
| Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire | | |
| Megan Hooft, directrice adjointe | | |
| **Centre canadien de politiques alternatives** | | |
| Kate McInturff, chargée de recherche<br>Bureau national | | |
| **Congrès du travail du Canada** | | |
| Angella MacEwen, économiste principale | | |
| Vicky Smallman, directrice nationale<br>Service de la condition féminine et des droits de la personne | | |
| **Oxfam Canada** | | |
| Diana Sarosi, conseillère principale en politiques | | |
| **Unifor** | | |
| Lisa Kelly, directrice<br>Service de la condition féminine | | |
| **À titre personnel** | 2017/03/21 | 52 |
| Andrea Doucet, professeure et titulaire de la chaire de recherche du canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins<br>Brock University | | |
| Pierre Fortin, professeur<br>Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal | | |
| **Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance** | | |
| Morna Ballantyne, directrice générale | | |
| **Childcare Resource and Research Unit (CRRU)** | | |
| Martha Friendly, directrice générale | | |
| **Company of Women** | 2017/04/06 | 55 |
| Anne Day, présidente fondatrice | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Fedération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles** | 2017/04/06 | 55 |
| Linda Davis, première vice-présidente | | |
| **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec** | | |
| Carole Gingras, directrice<br>Service condition féminine | | |
| **Syndicat des Métallos** | | |
| Meg Gingrich, agente de recherche<br>Bureau national | | |
| **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada** | | |
| Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario | | |
| **Actua** | 2017/05/04 | 59 |
| Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale | | |
| **Futurpreneur Canada** | | |
| Julia Deans, directrice générale | | |
| **Syndicats des métiers de la construction du Canada** | | |
| Lindsay Amundsen, perfectionnement de la main d'oeuvre | | |
| **Women's Enterprise Centre of Manitoba** | | |
| Sandra H. Altner, directrice générale | | |
| **Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG** | 2017/05/09 | 60 |
| Catherine Mavriplis, titulaire et professeur de génie mécanique<br>Université d'Ottawa | | |
| **Chantiers maritimes Irving inc.** | | |
| Sarah Simpson, gestionnaire<br>Proposition de valeur et concertation publique | | |
| Denise Watters, stagiaire en soudage<br>Women Unlimited | | |
| **Réseau des Femmes d'affaires du Québec** | | |
| Louise Champoux-Paillé, administratrice de sociétés | | |
| **Women Building Futures** | | |
| Jacqueline Andersen, directrice<br>Relations avec l'industrie | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Women Unlimited Association** | 2017/05/09 | 60 |
| Doreen Parsons, directrice générale | | |
| **Women's Enterprise Centre** | | |
| Laurel Douglas, directrice générale<br>Colombie-Britannique | | |
| **À titre personnel** | 2017/05/16 | 62 |
| Isabella Bakker, professeure distinguée émérite<br>York University | | |
| Tamara Franz-Odendaal, professeure titulaire de la chaire pour femmes en science et en génie, département de biologie<br>Mount Saint Vincent University | | |
| **Canadian Association for Girls in Science** | | |
| Larissa Vingilis-Jaremko, fondatrice et présidente | | |
| **Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology** | | |
| Margaret-Ann Armour, présidente du conseil | | |
| **Réseau canadien pour la santé des femmes** | | |
| Janet Currie, vice-présidente | | |
| **Society for Canadian Women in Science and Technology** | | |
| Danniele Livengood, directrice | | |
| **À titre personnel** | 2017/05/18 | 63 |
| Beatrix Dart, professeure, rotman school of management<br>University of Toronto | | |
| **Agence spatiale canadienne** | | |
| Dominique Breden, dirigeante principale, vérification et évaluation et agente supérieure en matière de divulgation et d'actes répréhensibles<br>Direction de l'audit et de l'évaluation | | |
| Marie-Claude Guérard, dirigeante principale des finances | | |
| **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail** | | |
| Nathalie Goulet, directrice | | |
| Ruth Rose-Lizée, membre | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Ingénieurs Canada** | 2017/05/18 | 63 |
| Jeanette Southwood, vice-présidente<br>Stratégie et Partenariats | | |
| **À titre personnel** | 2017/05/30 | 64 |
| Tamara Daly, professeure agrégée, School of health policy and management, titulaire de la chaire de recherche des IRSC sur le genre, le travail et la santé<br>directrice, York University Centre for Aging Research and Education, Université York | | |
| Iris Meck, présidente et fondatrice d' Advancing women in agriculture conference<br>Iris Meck Communications Inc. | | |
| **Association féminine d'éducation et d'action sociale** | | |
| Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications | | |
| **Caregivers Nova Scotia** | | |
| Angus Campbell, directeur général | | |
| Cindie Smith, coordonnatrice de soutien aux soignants<br>Région continentale du Nord et de l'Est | | |
| **FIRST Robotics Canada** | | |
| Dorothy Byers, présidente<br>Conseil d'administration | | |
| **À titre personnel** | 2017/06/01 | 65 |
| Ramona Benson, déléguée commerciale principale<br>Globacon Inc. | | |
| **Alliance canadienne des associations étudiantes** | | |
| Shifrah Gadamsetti, présidente<br>Conseil d'administration | | |
| **Banque de développement du Canada** | | |
| Lesley Lawrence, première vice-présidente<br>Ontario | | |
| Michelle Scarborough, directrice générale<br>Investissements stratégiques et femmes en technologie | | |
| **La Gouvernance au féminin** | | |
| Caroline Codsi, présidente fondatrice | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Parents jusqu'au bout** | 2017/06/01 | 65 |
| Geneviève Dion, cofondatrice | | |
| Marilyne Picard, cofondatrice | | |
| Marie-Ève Tétrault, membre | | |
| **Shopify inc.** | | |
| Alexandra Clark, directrice<br>Politique publique | | |
| Lynsey Thornton, vice-présidente<br>Expérience utilisateur | | |
| **Catalyst Canada Inc.** | 2017/06/06 | 66 |
| Tanya van Biesen, directrice exécutive | | |
| **First Nations Women's Council on Economic Security** | | |
| Tracy J. Lee, présidente | | |
| Marlene Poitras, membre du conseil | | |
| **Immigrant Services Association of Nova Scotia** | | |
| Jennifer Watts, directrice<br>Établissement et intégration | | |
| **Métis Women's Council on Economic Security** | | |
| Valerie Kaufman, co-présidente | | |
| Phyllis Grace Steeves, co-présidente | | |
| **À titre personnel** | 2017/06/08 | 67 |
| Grace-Edward Galabuzi, professeur, sciences politiques et administration publique<br>Ryerson University | | |
| Alex Wilson, professeure<br>University of Saskatchewan | | |
| **Centre canadien de politiques alternatives** | | |
| Sheila Block, économiste principale | | |
| **Pathways Health Centre for Children** | | |
| Jenny Greensmith, directrice générale | | |
| Jennifer Howell, conseillère parentale | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Canadian Association for Retired Persons** | 2017/06/13 | 68 |
| Wanda Morris, vice-présidente<br>Défense des droits | | |
| **Fédération canadienne des étudiantes et étudiants** | | |
| Charlotte Kiddell, vice-présidente<br>Nouvelle-Écosse | | |
| **Island Crisis Care Society** | | |
| Ronell Bosman, directrice de programme<br>Samaritan House | | |
| Violet Hayes, directrice générale | | |
| **Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration** | | |
| David Cashaback, directeur<br>Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires | | |
| Stephanie Kirkland, directrice générale<br>Réseau d'établissement | | |
| Corinne Prince, directrice générale<br>Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration | | |
| **Pauktuutit Inuit Women of Canada** | | |
| Amanda Deseure, gestionnaire<br>Développement socio-économique | | |
| **Sarnia and District Association for Community Living** | | |
| Bob Vansickle, gestionnaire des services à l'emploi | | |
| **À titre personnel** | 2017/06/15 | 69 |
| Jaime Smith, directrice principale, centre pour l'emploi et l'innovation<br>St. Francis Xavier University | | |
| **Alberni Community and Women's Services** | | |
| Ellen Frood, directrice générale | | |
| **Central Vancouver Island Multicultural Society** | | |
| Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement<br>Nanaimo | | |
| **Comox Valley Transition Society** | | |
| Anne Davis, coordonnatrice de programme | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Haven Society** | 2017/06/15 | 69 |
| Anne Taylor, directrice générale | | |
| **Inclusion International** | | |
| Connie Laurin-Bowie, directrice générale | | |
| **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada** | 2017/06/20 | 70 |
| Dominique Bérubé, vice-présidente, programmes de recherche<br>Conseil de recherches en sciences humaines | | |
| Danika Goosney, directrice générale<br>Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements | | |
| Claudie Gosselin, conseillère principale en politiques, bureau de la vice-présidente<br>Programmes de recherche | | |
| **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada** | | |
| Pierre J. Charest, vice-président<br>Subventions de recherche et bourses | | |
| Serge Villemure, directeur<br>Division des programmes de bourses | | |
| Anne Webb, analyste des politiques et de la planification<br>Subventions de recherche et bourses | | |
| **Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement** | | |
| John Gartke, directeur<br>Missions commerciales, consultations et activités de sensibilisation | | |
| **Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien** | | |
| Kevin Murchie, directeur général associé<br>Région de l'Alberta | | |
| Sheilagh Murphy, sous-ministre adjointe<br>Terres et développement économique | | |
| Melanie Reid, gestionnaire intérimaire de programme, développement des entreprises<br>Terres et développement économique | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Association canadienne des professeures et professeurs d'université** | 2017/10/26 | 74 |
| Pat Armstrong, coprésidente<br>Comité de l'équité | | |
| **Association nationale des centres d'amitié** | | |
| Sonya Howard, agente principale des politiques | | |
| **À titre personnel** | 2017/10/31 | 75 |
| Imogen R. Coe, professeure, doyenne de la faculté de science<br>Ryerson University | | |
| **Banque Canadienne Impériale de Commerce** | | |
| Andrea Nalyzyty, vice-présidente<br>Gouvernance et relations gouvernementales | | |
| **West Coast Women's Legal Education and Action Fund** | | |
| Kasari Govender, directrice exécutive | | |
| Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit | | |
| **Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme** | 2017/11/07 | 77 |
| Justine Akman, directrice générale<br>Politiques et relations extérieures | | |
| Nancy Gardiner, directrice générale principale<br>Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales | | |
| **Canada en programmation** | | |
| Carolyn Van, directrice<br>Programmation jeunesse | | |
| **Manufacturiers et exportateurs du Canada** | | |
| Michael Holden, économiste en chef | | |
| Elise Maheu, membre du conseil d'administration<br>et directrice, Affaires gouvernementales, Compagnie 3M Canada | | |
| **Réseau d'action des femmes handicapées du Canada** | | |
| Bonnie Brayton, directrice nationale<br>RAFH Canada | | |
| **Calgary Immigrant Women's Association** | 2017/11/09 | 78 |
| Beba Svigir, directrice générale | | |

| Organismes et individus | Date | Réunion |
|---|---|---|
| **Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes** | 2017/11/09 | 78 |
| Ruth Halperin-Kaddari, vice-présidente | | |
| **Ministère de l'Emploi et du Développement social** | | |
| Lori Straznicky, directrice exécutive, équipe spéciale sur l'équité salariale<br>Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail | | |
| Kristen Underwood, directrice principale par interim<br>Politique de l'assurance-emploi | | |
| Jonathan Will, directeur général, direction de la politique économique<br>Direction générale des politiques stratégiques et de service | | |
| Douglas Wolfe, directeur, direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail<br>Programme du travail | | |
| **Ministère de l'Industrie** | | |
| Frances McRae, sous-ministre adjointe<br>Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise | | |
| Nathalie Poirier-Mizon, directrice<br>Direction du financement aux petites entreprises | | |

# ANNEXE B
# LISTE DES MÉMOIRES

**Organismes et individus**

Adams Coons, Crystal

Advancement of Women Halton

Akande, Abiola

Alliance canadienne des associations étudiantes

Annis, Barbara

Assemblée canadienne de la danse

Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Association féminine d'éducation et d'action sociale

Association nationale des centres d'amitié

Banach, Annette

Boily, Anne

British Columbia Federation of Students

Burnaby Board of Trade

Canadian Association for Retired Persons

Caregivers Nova Scotia Association

Catalyst Canada Inc.

Centre canadien de politiques alternatives

Changoor, Alana

Coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur le statut de la femme

## Organismes et individus


Coderre, Cécile

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

Company of Women

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

Conseil économique des femmes

Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario

Dart, Beatrix

Doucet, Andrea

EMD Serono Canada Inc.

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington

Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers

Finelli-Vetro, Katherine

First Nations Women's Council on Economic Security

FIRST Robotics Canada

Fleury, Josiane

Fondation canadienne des femmes

Forsyth, Louise

Fortin, Pierre

Friendly, Martha

Front des artistes canadiens

| Organismes et individus |
| --- |
| Galabuzi, Grace-Edward |
| Gallant, Julie |
| Good Jobs for All Coalition |
| Idji, Morènikè |
| Ingénieurs Canada |
| Instituts de recherche en santé du Canada |
| Interval House |
| La Gouvernance au féminin |
| Lahey, Kathleen |
| Lero, Donna |
| Mathieu, Sophie |
| McKay, Lindsey |
| Mcrae, Tara |
| Meck, Iris |
| Métis Women's Council on Economic Security |
| Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest canadien |
| Ministère des Ressources naturelles |
| Nanaimo Family Life Association |
| Nesbitt, Richard |
| Ontario Council of Agencies Serving Immigrants |
| Ontario English Catholic Teachers' Association |

| Organismes et individus |
| --- |
| Opera.ca |
| Organisation de coopération et de développement économiques |
| Oxfam Canada |
| Parents jusqu'au bout |
| Pat the Dog Theatre Creation |
| Peel Poverty Action Group (PPAG) |
| PEI Coalition for Women in Government |
| Pirzada, Mariam |
| Playwrights Guild of Canada |
| Professional Association of Canadian Theatres |
| René, Andy |
| Réseau canadien pour la santé des femmes |
| Réseau d'action des femmes handicapées du Canada |
| Réseau des Femmes d'affaires du Québec |
| Rossignol, Noémie |
| Sarnia and District Association for Community Living |
| Services à l'enfance Andrew Fleck |
| Skov-Hirchak, Kristen |
| Statistique Canada |
| Syndicat des Métallos |
| Théâtre Ontario |

## Organismes et individus

**Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada**

**Unifor**

**Vancouver Rape Relief and Women's Shelter**

**Village Bloggurls**

**Villeneuve-Hobbs, Marie-Lou**

**Women Against Violence Against Women Rape Crisis Centre**

**Women in Capital Markets**

**Women's Enterprise Organizations of Canada**

**YWCA Canada**

# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunions n$^{os}$ 41, 42, 43, 46, 49, 52, 55, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 74, 75, 77, 78, 79, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 102, 104) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,
Karen Vecchio

Rapport dissident du Parti conservateur du Canada

***Promouvoir la sécurité économique des femmes au Canada tout en respectant leur autonomie***

**Introduction**

La sécurité économique et l'avancement des femmes au Canada revêtent une grande importance pour les membres conservateurs du Comité permanent de la condition féminine. Au cours de l'étude, le Comité a eu l'occasion d'entendre plus d'une centaine de témoins qui ont chacun présenté un point de vue digne d'un examen attentif. Les députés conservateurs déposent ce rapport dissident afin d'attirer l'attention sur un certain nombre de points qui n'ont pas été présentés dans le rapport principal du Comité, et de remettre en question l'attitude paternaliste du gouvernement dans plusieurs sections du rapport.

Bien que l'on puisse faire davantage pour améliorer le bien-être économique des femmes au Canada, de nombreux progrès dignes de mention ont été réalisés depuis le début du nouveau millénaire. L'ancien gouvernement conservateur a démontré son engagement à promouvoir la sécurité et la prospérité économiques de toutes les femmes en les soutenant dans le domaine de travail de leur choix, qu'il s'agisse du bureau, de la ferme familiale, de la maison, du laboratoire ou de la salle de classe.

Reconnaissant que certains choix de carrière présentent davantage d'entraves que d'autres pour les femmes, l'ancien gouvernement conservateur a cherché à améliorer la sécurité et la prospérité économiques de celles-ci en appuyant les femmes occupant des postes de direction, les femmes entrepreneures, les femmes exerçant des métiers spécialisés et les femmes œuvrant dans les milieux des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques.

Sous le gouvernement conservateur précédent, des gains salariaux importants ont été réalisés par des femmes partout au Canada, et l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été ramené à sa plus faible valeur depuis 1976, première année au cours de laquelle des statistiques ont été compilées. [1] Plus particulièrement, le revenu du ménage des femmes âgées et des mères célibataires a augmenté considérablement.

Le leadership dynamique des conservateurs a aussi créé des possibilités pour les femmes en milieu de travail. Au cours de leur mandat, le nombre de femmes occupant des postes de haute direction et siégeant à des conseils d'administration publics a augmenté à des niveaux jamais observés auparavant.

Ces résultats ne sont pas surprenants. Le précédent gouvernement du Premier ministre Stephen Harper a travaillé sans relâche à supprimer les entraves à la participation des femmes à l'économie en s'attaquant aux obstacles structurels, ce qui a permis aux entrepreneures d'avoir accès à des capitaux et aux marchés mondiaux, a facilité un accès accru au mentorat pour les

[1] « Cet écart salarial entre les sexes s'est considérablement rétréci au fil du temps, l'augmentation du niveau de scolarité des femmes jouant un rôle important en ce sens. » FEWO, *témoignage*, 2 février 2017, 0910, M. Andrew Heisz, (directeur adjoint, Division de la statistique du revenu, Statistiques Canada).

femmes qui le désirent et a offert aux femmes le choix en matière de garde d'enfants grâce à la création de la Prestation universelle pour la garde d'enfants. Ce même gouvernement a également affecté un financement annuel de 37 millions $ à la prolongation des prestations d'assurance-emploi pour soignants, celles-ci passant de six semaines à six mois, permettant ainsi aux personnes soignantes, dont la plupart sont des femmes, de prendre soin d'un membre de la famille malade tout en recevant une aide financière.

**Protéger le choix économique**

Les femmes ont le droit de choisir en toute liberté le domaine de travail qu'elles désirent sans se sentir obligées d'aller dans un domaine plutôt qu'un autre simplement parce que le gouvernement leur dit de le faire.[2] Il peut s'agir de choisir une carrière dans le domaine des STIM, de travailler dans une ferme, d'être une entrepreneure, une professionnelle ou une dirigeante d'entreprise ou de travailler à la maison. Il peut s'agir de travail à temps partiel ou à temps plein ou encore mitoyen. Les gouvernements devraient s'abstenir de pousser les femmes à travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel; il faudrait leur laisser le choix.

De plus, les femmes devraient recevoir un salaire égal pour un travail égal. Il est essentiel que le gouvernement collabore avec les employeurs des secteurs public et privé pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

**Les quotas ne représentent pas une solution**

Les conservateurs croient que les femmes méritent d'être reconnues comme de solides leaders dans leur milieu de travail. Bien que ce leadership puisse être reconnu par une variété de promotions ou de prix appropriés, dans son chapitre intitulé « Accroître le leadership économique des femmes », le rapport du Comité a mis en évidence des témoignages précis concernant la mise en œuvre de quotas sexospécifiques afin d'attirer plus de femmes au sein des conseils d'administration.

Bien que les quotas puissent-être bien intentionnés, ils laissent souvent entendre que les femmes ne siègent pas en raison de leur éducation, de leur expérience ou de leurs capacités, mais plutôt parce qu'on leur a attribué un poste spécial uniquement en fonction de leur sexe. La conséquence inattendue des quotas est la suivante : ils peuvent porter les femmes à se demander si elles ont obtenu leur siège au conseil en raison de leurs qualifications et de leurs efforts ou parce que l'organisation avait besoin d'une femme pour répondre à une mesure artificielle.[3]

---

[2] « Pour ce qui est de la représentation dans les universités, je pense que nous voyons beaucoup de femmes. Dans l'ensemble du pays aujourd'hui, vous verrez que les femmes obtiennent des diplômes universitaires en agriculture en plus grand nombre que les hommes. Les études universitaires ne posent pas ce problème. C'est au niveau de ce qui se passe par la suite. » FEWO, *témoignage*, 30 mai 2017, 1040, Mme Iris Meck (présidente et fondatrice de l'Advancing Women in Agriculture Conference, Iris Meck Communications Inc., à titre personnel)

[3] « Ce qu'il ne faut surtout pas, c'est qu'une femme se retrouve au conseil d'administration ou dans des rôles supérieurs à titre de femme de quota symbolique. C'est à toutes fins pratiques le pire des résultats. » FEWO, *témoignage*, 18 mai 2017, 0920, D^re^ Beatrix Dart (professeure, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel)

Les hommes siégeant à un conseil, quant à eux, ne sont pas confrontés à la même question. Ils ont la certitude de savoir qu'ils ont obtenu leur siège en raison de leur mérite et de leur apport à leur organisation. Par conséquent, les quotas perpétuent souvent des attitudes nuisibles à l'égard des femmes au sein de conseils d'administration, ce qui fait reculer les avancées que les femmes ont accomplies jusqu'à présent.

Plutôt que d'utiliser des quotas, il existe une approche différente pour aider les femmes à réussir dans leur carrière.

Cette approche repose sur un mentorat, un réseautage et une promotion de femmes dirigeantes fortes accrus. [4][5][6] La grande majorité des Canadiens croient à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes; il est évident que les femmes sont aussi capables que les hommes. L'expansion du réseau social auquel les femmes peuvent faire appel pour transmettre des conseils, des possibilités et des expériences permettra de surmonter les derniers obstacles à l'autonomisation économique des femmes en milieu de travail.

**Donner le choix aux parents**

Les parents savent ce qui convient le mieux à leurs enfants et leur famille. C'est pourquoi le gouvernement conservateur précédent a créé la Prestation universelle pour la garde d'enfants, afin d'aider les parents qui travaillent d'arrache-pied pour subvenir aux besoins de leurs enfants.

La nature du travail a changé de façon marquée. Peu d'emplois correspondent à un horaire de travail traditionnel de 9 h à 17 h. La capacité d'avoir accès à des services de garde est très différente dans les régions rurales du Canada par rapport aux régions urbaines. Pour ces raisons, l'existence d'un système universel et uniformisé de garde d'enfants n'est pas réaliste.[7][8][9] Lorsque l'on donne aux parents les outils appropriés, il est entendu qu'ils vont

---

[4] « Futurpreneur jumelle chaque entrepreneur à un mentor, ce qui est essentiel à la réussite de l'entrepreneur. Nous avons aussi dernièrement pris part avec Futurpreneur à une campagne de sensibilisation par l'entremise des médias sociaux, promouvant l'entrepreneuriat à titre de choix de carrière viable et mettant en évidence des entrepreneures à titre de modèles de rôles positifs ayant connu la réussite. » FEWO, *témoignage*, 1er juin 2017, 0850, Mme Lesley Lawrence (première vice-présidente, Ontario, Banque de développement du Canada).

[5] « Je crois que plus les femmes peuvent réseauter, plus elles peuvent entretenir des relations avec d'autres femmes qui ont réussi. Le fait d'apprendre à partir d'expériences vécues revêt la plus haute importance. Dès lors, tout incitatif amenant les femmes, qui de sa ferme, qui de son bureau, à former un groupe officiel ne peut être que bénéfique. » FEWO, *témoignage*, 30 mai 2017, 1040, Mme Iris Meck (présidente et fondatrice de l'Advancing Women in Agriculture Conference, Iris Meck Communications Inc., à titre personnel).

[6] « La recherche démontre que le parrainage est essentiel à l'obtention de promotions au travail et que les femmes ont 46 % moins de chances d'avoir un parrain que les hommes. » FEWO, *témoignage*, 31 octobre 2017, 1205 (vice-président, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce).

[7] « En un mot, la souplesse est importante, mais celle-ci doit aller de pair avec l'argent qui servira à payer le parent, la mère notamment, qui choisit de rester à la maison. Oui, Je recommanderais un assouplissement [du congé parental] et pas nécessairement une prolongation de celui-ci. » FEWO, *témoignage*, 1ère session, 42e législature (Childcare Resource and Research Unit).

[8] [Le gouvernement fédéral devrait] jouer un rôle de premier plan dans la création de places en garderie abordables, de qualité et sans but lucratif partout au pays. FEWO, *témoignage*, 1ère session, 42e législature (Institut canadien de recherches sur les femmes).

prendre des décisions qui tiennent compte de l'intérêt supérieur de leurs enfants. Les parents vont assurément trouver le type de programme adapté à leurs besoins particuliers qui fournit des soins de la plus haute qualité à leurs enfants.

Les conservateurs ont toujours cherché à rendre autonomes les parents en réduisant le fardeau fiscal des ménages. Grâce à des programmes de garde d'enfants conçus avec une grande souplesse et à des réductions d'impôt pour les familles, le soutien des conservateurs aux parents a été efficace et efficient. Les membres conservateurs du Comité ont recommandé que le gouvernement contribue à ce bilan reluisant en n'imposant pas les revenus provenant de prestations d'a.-e. de maternité et parentales spéciales et en réduisant les écarts financiers vécus par les familles ne disposant que d'une seule source de revenus par l'examen des politiques fiscales visant les familles. Ces politiques fonctionnent en tenant compte de la réalité du budget familial et peuvent être plafonnées de façon à ce qu'elles profitent principalement aux familles de la classe moyenne

En outre, et afin d'accroître notre soutien aux jeunes familles, advenant le cas où un gouvernement conservateur serait élu en 2019, les parents qui prennent un congé parental ne paieront plus d'impôt sur leurs prestations parentales. Cela améliorera considérablement l'autonomisation économique des femmes et des jeunes familles.

**Pour autonomiser les femmes, nous devons travailler ensemble**

Les hommes et les garçons doivent participer à l'égalité des chances pour les femmes et les filles.[10][11] Les recherches démontrent de façon constante que la majorité des hommes croient à l'égalité des chances pour les femmes; voilà pourquoi nous devons constituer des alliés plutôt que des ennemis. Le fait de dépeindre tous les hommes comme étant anti-femmes ou de définir le féminisme d'une manière si étroite que les hommes ne peuvent trouver d'intérêt commun avec les femmes, dresse en bout de ligne un sexe contre l'autre et mine les progrès que le Canada a réalisés dans la promotion de l'égalité entre les sexes.

En participant à des conversations importantes comme celles que le mouvement #MeToo a suscitées, nous pouvons sensibiliser les alliés masculins aux défis auxquels les femmes sont confrontées, avoir une discussion ouverte sur les solutions et ainsi commencer à changer de culture en tant que nation. Un changement culturel à la base fera beaucoup plus pour faire progresser de façon permanente l'égalité des femmes qu'une série d'initiatives gouvernementales autoritaires et s'exerçant du haut vers le bas.

---

[9] « Nous avons besoin d'une politique fédérale sur les services de garde et les congés familiaux pour assurer la pleine participation des femmes à l'économie. » FEWO, *témoignage*, 1ère session, 42e législature (Danniele Livengood, Société des canadiennes dans la science et la technologie).

[10] « Il revient aux hommes en position de pouvoir d'assurer l'ajout de plus de femmes aux conseils d'administration et, en fin de compte, à la gestion de leur organisation. Il revient aux hommes de partager le leadership avec les femmes dans leurs organisations et ce, dès maintenant. » FEWO, *témoignage*, 1ère session, 42e législature, 9 février 2017, 0845, (Richard Nesbitt, professeur, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel)

[11] « Nous devons faire participer les hommes à la conversation Nous devons les y inviter en bonne et due forme. NOUS devons trouver des alliés qui leur parleront. » FEWO, *témoignage*, 15 juin 2017, 1040 (Anne Taylor, directrice générale, Haven Society)

## Conclusion

Il existe de nombreuses façons pour une femme de réussir et il revient à chaque femme de choisir sa voie. Voilà pourquoi le *choix* économique constitue la meilleure mesure d'égalité. Les femmes peuvent-elles librement poursuivre la carrière de leurs rêves au même titre que les hommes? Les femmes sont-elles aussi libres que les hommes pour ce qui est d'accorder la priorité aux soins d'un enfant ou d'un être cher, si tel est leur choix? Les femmes ont-elles le même loisir que les hommes de démarrer leur propre entreprise? Le cadre culturel du Canada donne-t-il aux femmes la liberté de choisir le travail à temps partiel plutôt que le travail à temps plein sans se sentir dévalorisées? Les femmes se sentent-elles libres de choisir un emploi moins payant, mais plus valorisant, sans être poussées par le gouvernement à poursuivre une carrière où les femmes sont sous-représentées?

L'autonomie doit être accordée. La liberté doit être protégée. Le choix doit être respecté.

## Recommandations

En réponse au rapport déposé par le Comité, les membres conservateurs du Comité permanent de la condition féminine ont formulé les recommandations suivantes. Bien que ces recommandations n'aient pas été incluses dans le rapport final des libéraux, certaines parmi les plus importantes ont été formulées par les témoins qui ont comparu devant le Comité.

### Quotas

1. Que le gouvernement du Canada reconnaisse que les quotas minent le pouvoir des femmes, parce qu'ils laissent entendre que les femmes ne peuvent pas occuper des postes d'administratrices en fonction de leur mérite.

### Rendre la vie plus abordable pour les Canadiennes et leurs familles

2. Que le gouvernement du Canada appuie les nouveaux parents en modifiant la *Loi de l'impôt sur le revenu* en instaurant un crédit d'impôt égal à tout l'impôt payé sur le revenu provenant des prestations d'a.-e. parentales et de maternité, rendant ainsi la prestation d'a.-e. parentale libre d'impôt.

3. Que le gouvernement du Canada réduise les disparités financières entre les familles à double revenu et les familles à revenu unique en examinant un modèle fiscal qui offre la possibilité d'évaluer le revenu du ménage, par opposition au revenu individuel des familles.

### Options de garde d'enfants souples pour les parents

4. Que le gouvernement du Canada appuie les parents dans leur recherche de services de garde d'enfants convenables, de grande qualité et souples qui répondent le mieux à leurs besoins en collaborant avec les provinces pour améliorer les processus fiscaux qui tiennent compte de la grande diversité des familles et des différences régionales importantes.

**Entrepreneuriat**

5. Que le gouvernement du Canada abroge les modifications préjudiciables qu'il a apportées à la façon dont les dispositions relatives à l'impôt des petites entreprises s'appliquent aux sociétés sous contrôle privé afin de remédier aux dommages que le gouvernement fédéral a causés aux femmes entrepreneures et à leur capacité d'épargner pour le congé de maternité et le congé familial.

**Handicapées**

6. Que le gouvernement du Canada veille à ce que les personnes handicapées ne soient pas perdantes en touchant des prestations imposables par rapport à ce qu'elles gagneraient grâce à un revenu d'emploi accru.

MESURES POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET ÉLIMINER LES OBSTACLES À LA JUSTICE ÉCONOMIQUE POUR LES FEMMES AU CANADA

*Rapport complémentaire présenté par le*
*Nouveau Parti démocratique du Canada au gouvernement du Canada*
*Le 8 juin 2018*

Il faut agir maintenant pour lever les obstacles économiques qui empêchent les femmes d'aller de l'avant. En tant qu'opposition progressiste, le NPD lutte depuis toujours contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les néo-démocrates jouent un rôle de premier plan dans la défense des droits des femmes, notamment pour assurer l'égalité des chances, la sécurité du revenu, un salaire égal pour un travail égal, la participation politique pleine et entière, le soutien aux aidantes naturelles, et plus encore.

Toutefois, même si le Canada a ratifié la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, ces dernières sont toujours victimes de discrimination au Canada.

## POURQUOI L'ÉGALITÉ DES SEXES EST-ELLE SI IMPORTANTE POUR LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DU CANADA?

Selon le Fonds monétaire international, « l'inclusion accrue des femmes dans l'économie a été une source importante de croissance au Canada », et, « sans les femmes, l'économie canadienne aurait été grandement réduite[1] ». Le McKinsey Global Institute a aussi déclaré que « la réduction de l'écart entre les sexes au Canada pourrait ajouter 150 milliards de dollars au PIB en 2026; si le Canada va encore plus loin et comble entièrement l'écart [...] le Canada pourrait ajouter 420 milliards de dollars en 2026[2]. »

## LE COÛT HUMAIN DE L'INÉGALITÉ

Les coûts de garde d'enfants au Canada restent parmi les plus élevés au monde, mais le Canada continue d'investir une fraction seulement de ce qui est requis pour résoudre la crise des services de garde. Il y a plus de 40 ans, et à nouveau en 2016, les libéraux ont promis l'équité salariale, mais aucune mesure législative à cet effet n'a encore été déposée au Parlement, et il n'y a aucun financement pour l'implantation de l'équité salariale dans le budget de 2018. D'autres services et programmes, notamment l'assurance-emploi et les congés parentaux, ne reflètent pas l'expérience de travail des femmes d'aujourd'hui, qui ne font généralement pas une semaine typique de 35 heures. Elles ne peuvent donc pas avoir accès à l'assurance-emploi, ni même au congé « à prendre ou à laisser » présenté dans le budget. Si l'on considère que bon nombre de ces obstacles sont vécus encore plus difficilement par les femmes racisées et autochtones, il est évident que le budget de 2018 ne réussit pas à s'attaquer à certains des problèmes les plus systémiques qui contribuent à l'inégalité entre les genres, ainsi qu'aux inégalités entre les femmes au Canada.

---

[1] Bengt Petersson, Rodrigo Mariscal et Kotaro Ishi, « Women Are Key for Future Growth: Evidence from Canada », *Fonds monétaire international*, juillet 2017, URL : https://www.imf.org/~/media/Files/Publications/WP/2017/wp17166.ashx (la période d'échantillonnage va de 1990 à 2015).

[2] McKinsey Global Institute, *The Power Of Parity: Advancing Women's Equality In Canada*, juin 2017, URL : https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Global%20Themes/Women%20matter/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20womens%20equality%20in%20Canada/MGI-The-power-of-parity-Advancing-womens-equality-in-Canada-Full-report.ashx.

Ces échecs de gouvernance ont eu des effets durables sur l'insécurité économique des femmes. En raison de l'insuffisance des mesures législatives en matière d'équité salariale, les femmes gagnaient moins que leurs conjoints, de sorte que si elles ne pouvaient trouver de services de garde abordables, ce sont elles qui devaient quitter leur emploi. Viennent ensuite les soins non rémunérés qui y sont associés, ainsi que la perte de revenus. Lorsqu'elles retournent au travail, leur emploi est souvent à temps partiel et précaire, sans les avantages du filet de sécurité sociale, de l'assurance-emploi et la pension. Puis elles deviendront encore plus vulnérables en cas de violence conjugale, de séparation ou de divorce.

**INACTION DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL**

Les gouvernements libéraux et conservateurs successifs n'ont jamais agi, ont ignoré les recommandations et ont réduit les programmes sociaux. Ces coupes ont exacerbé l'inégalité à l'égard des femmes.

L'élection du gouvernement libéral a suscité de grands espoirs de changement, mais les femmes vivent maintenant la décevante réalité d'un gouvernement qui, à l'appui de son discours féministe, n'adopte pas de politiques concrètes favorisant l'égalité pour les femmes. Si Justin Trudeau a maintes fois répété qu'il est un premier ministre féministe, son gouvernement a omis d'agir à l'égard de certains des plus importants défis que les femmes doivent relever aujourd'hui.

**CRISE DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE**

Un programme universel de garde d'enfants constitue la première mesure nécessaire pour aider les femmes à intégrer davantage le marché du travail et pour la pleine égalité des sexes. Or, il n'en est aucunement question dans le budget de 2018. Le budget de 2018 du gouvernement Trudeau indique que le manque de places dans les services de garde représente un problème important pour la plupart des familles canadiennes, mais ne propose aucune mesure pour y remédier. Le système actuel couvre à peine 1 enfant sur 4, et les services de garde d'enfants au Canada sont parmi les plus chers au monde.

- Les familles ont besoin de services de garde universels, accessibles et abordables financés par les fonds publics pour aider les femmes à intégrer le marché du travail.
- Les services de garde universels entraîneraient la création d'emplois et l'excédent financier ainsi créé donnerait lieu à un coût net nul pour les contribuables et les éducateurs de la petite enfance doivent être mieux payés.

Témoignages devant le Comité :

- Pourquoi un programme national universel pour la garde d'enfants financé par les fonds publics est-il nécessaire?
    - Les services de garde sont essentiels pour permettre aux femmes de retourner au travail si elles le souhaitent.
        - En 2008, grâce au programme universel de garderies du Québec, 70 000 mères québécoises de plus ont pu retourner au travail[3].

[3] *Témoignage*, Pierre Fortin, professeur, Université du Québec à Montréal, le 21 mars 2017.

- Le manque d'accès aux services de garde compromet la sécurité économique des femmes; lorsque les femmes n'ont pas accès aux services de garde, elles doivent souvent renoncer aux possibilités d'emploi[4].
- Les parents n'ont pas les moyens de payer des frais plus élevés; ainsi, le gouvernement doit investir pour garantir un salaire décent aux éducateurs de la petite enfance.
  - Les éducateurs de la petite enfance « subventionnent le coût des services à l'enfance » avec leurs faibles salaires[5] et n'ont habituellement pas de régime de retraite[6].

- Les avantages des services de garde universels
  - Les services de garde universels sont le modèle à suivre puisqu'ils coûtent moins cher et sont plus efficaces que les services de garde ciblés[7].
  - Les systèmes de places de garde subventionnées sont inefficaces[8] et ne permettent pas de régler le problème associé au manque de places, aux frais élevés et à la qualité[9].
  - Les services de garde universels créeront de l'emploi et n'entraîneront aucun coût net pour les contribuables : le modèle québécois a généré un surplus de 900 millions de dollars pour le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral[10].
- Les femmes du Canada doivent avoir accès aux services de garde universels
  - Les immigrantes en ont besoin pour avoir accès à la formation linguistique dont elles ont besoin pour entrer sur le marché du travail[11].
  - Les femmes handicapées en ont besoin puisqu'elles occupent souvent un emploi de premier échelon associé à des horaires atypiques[12].
  - Les mères d'enfants handicapés sont plus susceptibles de prendre congé du travail et même de quitter le marché du travail. Les services de garde inclusifs les aideraient à continuer de travailler tout en s'occupant de leurs enfants[13].
  - Les services de garde représentent la plus grande demande des femmes inuites pour accéder à un emploi et au marché du travail[14].
  - Les femmes qui suivent une formation postsecondaire en ont besoin pour poursuivre leurs études[15].
- Pourquoi le gouvernement fédéral doit-il faire preuve de leadership?
  - Bien que les services de garde relèvent de la compétence provinciale, le gouvernement fédéral a la responsabilité légale d'utiliser ses pouvoirs de dépense pour créer un système universel de services de garde dans l'ensemble du pays et il a pris des engagements internationaux à cet égard[16].

---

[4] *Témoignage*, Louise Champoux-Paillé, Réseau des Femmes d'affaires du Québec, le 9 mai 2017.
[5] *Témoignage*, Donna Lero, professeure émérite, Université de Guelph, le 21 février 2017.
[6] *Témoignage*, Morna Ballantyne, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, le 21 mars 2017.
[7] *Témoignage*, Pierre Fortin, professeur, Université du Québec à Montréal, le 21 mars 2017.
[8] *Témoignage*, Pierre Fortin, professeur, Université du Québec à Montréal, le 21 mars 2017.
[9] *Témoignage*, Martha Friendly, Childcare Resource and Research Unit, le 21 mars 2017.
[10] *Témoignage*, Pierre Fortin, professeur, Université du Québec à Montréal, le 21 mars 2017.
[11] *Témoignage*, Samantha Letourneau, Central Vancouver Island Multicultural Society, le 15 juin 2017.
[12] *Témoignage*, Bob Vansickle, Sarnia and District Association for Community Living, le 13 juin 2017.
[13] *Témoignage*, Connie Laurin-Bowie, Inclusion International, le 15 juin 2017.
[14] *Témoignage*, Amanda Desure, Pauktuutit Inuit Women of Canada, le 13 juin 2017.
[15] *Témoignage*, Shifrah Gadamsetti, Alliance canadienne des associations étudiantes, le 1er juin 2017.
[16] *Témoignage*, Morna Ballantyne, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, le 21 mars 2017.

- Le Canada doit respecter la norme internationale de 1 % du PIB dépensé en services de garde[17].
- Oxfam a demandé au gouvernement de maintenir et d'accroître le financement des services de garde de sorte que tous aient accès à des services de qualité d'ici 2020[18].

Nous croyons que les recommandations définitives du Comité ne tiennent pas compte du fait que la majorité des spécialistes qui ont témoigné[19] ont exhorté le gouvernement à prendre immédiatement l'initiative de la création d'un système de garde d'enfants national et universel offrant des services de garde abordables et de qualité à toutes les familles au Canada.

**Recommandations :**

***-Que, dans le budget de 2019, le gouvernement fédéral prenne l'initiative de créer un système de garde d'enfants national et universel qui offre des services de garde abordables et de qualité à toutes les familles du Canada.***

***-Que, dans le budget de 2019, le Canada respecte la norme internationale de 1 % du PIB investi dans les services de garde.***

---

[17] *Témoignage*, Morna Ballantyne, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, le 21 mars 2017.

[18] *Témoignage*, Diana Sarosi, Oxfam Canada, le 7 mars 2017.

[19] FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2017, 1015 (Michèle Biss, coordonnatrice de l'éducation juridique et de la mobilisation communautaire, Canada sans pauvreté), FEWO, *Témoignages*, 7 février 2017, 1005 (Jane Stinson, chercheure associée, Institut canadien de recherches sur les femmes), FEWO, *Témoignages*, 7 février 2017, 0850 (Anuradha Dugal, directrice, Programmes de prévention de la violence, Fondation canadienne des femmes), Fédération canadienne des femmes diplômées des universités Burlington, « Le Comité permanent de la condition féminine : Un document d'information sur l'amélioration de la sécurité économique des femmes au Canada », *mémoire au Comité*, Ontario English Catholic Teachers' Association, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes par de l'OECTA », *Mémoire au Comité*, mai 2017, Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *Mémoire au Comité*, mars 2017, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, « Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada présenté par les TUAC Canada au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *Mémoire au Comité*, mars 2017, FEWO, *Témoignages*, 15 juin 2017, 0850 (Samantha Letourneau, gestionnaire de l'établissement, Nanaimo, Central Vancouver Island Multicultural Society), Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, mars 2017, FEWO, *Témoignages*, 6 juin 2017, 0925 (Tanya van Biesen, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.), FEWO, *Témoignages*, 21 mars 2017, 0900 (Martha Friendly, directrice générale, Childcare Resource and Research Unit), FEWO, *Témoignages*, 6 avril 2017, 0950 (Anne Day, présidente fondatrice, Company of Women), FEWO, *Témoignages*, 6 avril 2017, 0955 (Linda Davis, première vice-présidente, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles), FEWO, *Témoignages*, 9 mai 2017, 1020 (Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures), FEWO, *Témoignages*, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos), FEWO, *Témoignages*, 16 mai 2017, 0945 (Danniele Livengood, directrice, Society for Canadian Women in Science and Technology), FEWO, *Témoignages*, 21 mars 2017, 1000 (Morna Ballantyne, directrice générale, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance), FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2017, 0850 (Diana Sarosi, conseillère principale en politiques, Oxfam Canada); Oxfam Canada, « Mémoire d'Oxfam Canada au Comité permanent de la condition féminine pour son étude sur la sécurité économique des femmes », *Mémoire au Comité*, mars 2017; Mariam Pirzada, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine au sein de la main-d'œuvre », *Mémoire au Comité*; Alana Changoor, *Mémoire au Comité*, août 2017, FEWO, *Témoignages*, 6 avril 2017, 0905 (Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada), FEWO, *Témoignages*, 9 février 2017, 1005 (Margot Young, professeure, Allard School of Law, University of British Columbia, à titre personnel), FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2017, 1005 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada), FEWO, *Témoignages*, 7 mars 2017, 0855 (Jennifer Howard, directrice administrative, Alliance de la Fonction publique du Canada), Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, octobre 2017, FEWO, *Témoignages*, 1er juin 2017, 0955 (Lynsey Thornton, vice-présidente, Expérience utilisateur, Shopify inc.), FEWO, *Témoignages*, 30 mai 2017, 0905 (Hélène Cornellier, coordonnatrice du plan d'action et des communications, Association féminine d'éducation et d'action sociale), Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers, « Mémoire présenté par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) au Comité permanent de la condition féminine », *Mémoire au Comité*, mars 2017, Interval House, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, Canadian Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire présenté au Comité de la condition féminine dans le cadre de son *Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada* », *Mémoire au Comité*, mars 2017, FEWO, *Témoignages*, 15 juin 2017, 0935 (Connie Laurin-Bowie, directrice générale, Inclusion International), Abiola Akande et coll., « La sécurité économique – une question de droits, de justice sociale et d'équité pour les femmes canadiennes », *Mémoire au Comité*, mars 2017.

***-Que, dans le système universel de garde d'enfants établi dans le budget de 2019, les éducateurs de la petite enfance reçoivent un salaire décent de sorte qu'ils restent dans le domaine et que les éducatrices jouissent d'une sécurité économique.***

**DÉPENSES EN INFRASTRUCTURES**

- Il faut mettre en œuvre des politiques proactives pour engager les femmes dans les projets d'infrastructures physiques.
- Les dépenses doivent aussi viser les infrastructures sociales et non seulement les infrastructures physiques.

Témoignages devant le Comité

- Quel est le problème du modèle de dépenses en infrastructures?
  - Des dépenses en infrastructures qui profitent à des emplois traditionnellement occupés par des hommes ont mené le Canada au 25e rang en matière d'égalité entre les sexes, alors qu'il a déjà été au premier rang[20].
  - Il faudrait avoir recours à une analyse comparative entre les sexes (ACS) pour toutes les dépenses en infrastructures de sorte que les investissements n'entraînent pas uniquement la création d'emplois pour les hommes[21] et que les dépenses soient associées à des dispositions qui favorisent les femmes[22].
  - Les projets d'exploitation des ressources naturelles sont associés aux emplois les mieux payés dans le Nord, mais profitent de façon disproportionnée aux hommes inuits par rapport aux femmes[23].
- Comment les dépenses en infrastructures peuvent-elles profiter aux femmes?
  - Pour la construction de l'autoroute de l'île de Vancouver, on a eu recours à des dispositions relatives à l'équité en matière d'embauche; un exemple de la façon dont le gouvernement peut utiliser les dépenses en infrastructures afin de favoriser les femmes et les Autochtones[24].
  - Le projet d'autoroute de l'île de Vancouver a donné lieu à une augmentation du pourcentage de femmes sur le marché du travail, qui est passé de 2 à 20 %[25].
- Investissement dans les infrastructures sociales
  - Les dépenses en infrastructures visent habituellement les infrastructures physiques et non les infrastructures sociales comme les services de garde[26].
  - L'investissement dans les infrastructures sociales, notamment dans l'éducation et dans la santé, offre un meilleur résultat que l'investissement dans les infrastructures physiques[27]. Les infrastructures sociales demandent beaucoup de main-d'œuvre et sont plus susceptibles de donner lieu à l'embauche des femmes[28].

Nous sommes d'accord avec les recommandations du Comité relativement aux dépenses en infrastructures; le rapport néo-démocrate met en relief les raisons pour lesquelles les politiques

---

[20] *Témoignage*, Kathleen Lahey, professeure, Université Queen's, le 21 février 2017.
[21] *Témoignage*, Meg Gingrich, Syndicats des Métallos, le 6 avril 2017.
[22] *Témoignage*, Linda Davis, Fédération canadienne des femmes de carrières commerciales et professionnelles, le 6 avril 2017.
[23] *Témoignage*, Amanda Desure, Pauktuutit Inuit Women of Canada, le 13 juin 2017.
[24] *Témoignage*, Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, le 9 février 2017.
[25] *Témoignage*, Marjorie Griffin Cohen, professeure émérite, Université Simon Fraser, le 9 février 2017.
[26] *Témoignage*, Kathleen Lahey, professeure, Université Queen's, le 21 février 2017.
[27] *Témoignage*, Isabella Bakker, professeure, Université York, le 16 mai 2017.
[28] *Témoignage*, Isabella Bakker, professeure, Université York, le 16 mai 2017.

d'embauche proactive et l'investissement dans l'infrastructure sociale sont si importants pour la sécurité économique des femmes.

**RÉGIMES DE RETRAITE**

- Il faut protéger les régimes de retraite à prestations déterminées afin de veiller à ce que les femmes aînées ne se retrouvent pas dans la pauvreté.
- Il faut ajouter des clauses d'exclusion au RPC pour l'éducation des enfants et le soin des aînés.

Témoignages devant le Comité

- Pourquoi doit-on garantir la pension de retraite des femmes?
  - Les femmes aînées dépendent de manière disproportionnée des prestations déterminées pour leur sécurité économique, puisqu'elles ont gagné moins d'argent au cours de leur vie et ont donc moins d'épargne privée[29]. L'élimination des prestations déterminées place les femmes aînées en danger de vivre dans la pauvreté[30].
  - Les régimes de retraite à prestations déterminées sont la norme d'excellence en la matière et assurent la sécurité du revenu des personnes retraitées[31].
- L'écart dans la couverture en vertu du RPC pour la prestation de soins
  - Le RCP doit prévoir une couverture pour les principaux dispensateurs de soins aux personnes âgées[32].
  - Rien ne justifie l'absence d'une clause d'exclusion dans le RCP pour l'éducation des enfants. L'absence d'une telle clause permet des « économies de bouts de chandelle »[33].
- Le rapport du Comité n'exprime pas les recommandations formulées par le milieu syndical, qui demande instamment au gouvernement de protéger les régimes à prestations déterminées[34], lesquels offrent la sécurité de la retraite à leurs participants[35]. De plus, de nombreux témoins ont demandé au gouvernement de retirer le projet de loi C-27, parce que les mesures proposées dans le projet de loi « nuisent à la sécurité économique » des aînés[36].

Nous sommes toutefois d'accord avec les recommandations du Comité relativement aux dispositions d'exclusion du Régime de pensions du Canada en matière d'éducation des enfants et de soins aux aînés; de plus, elles contextualisent davantage les raisons pour lesquelles ces mesures sont importantes pour la sécurité économique des femmes.

**Recommandations : *Que le gouvernement fédéral annule immédiatement les modifications apportées aux régimes de retraite à prestations déterminées dans le projet de loi C-27.***

---

[29] *Témoignage*, Meg Gingrich, Syndicat des Métallos, le 6 avril 2017.
[30] *Témoignage*, Meg Gingrich, Syndicat des Métallos, le 6 avril 2017.
[31] *Témoignage*, Wanda Morris, Association canadienne des individus retraités, le 13 juin 2017.
[32] *Témoignage*, Wanda Morris, Association canadienne des individus retraités, le 13 juin 2017.
[33] *Témoignage*, Kathleen Lahey, professeure, Université Queen's, le 21 février 2017.
[34] Syndicat des métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine — La sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, avril 2017.
[35] FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 13 juin 2017, 1030 (Wanda Morris, vice-présidente, Défense des droits, Association canadienne des individus retraités).
[36] FEWO, *Evidence*, 1st Session, 42nd Parliament, 7 March 2017, 0925 (Jennifer Howard, Executive Director, Public Service Alliance of Canada), FEWO, *Evidence*, 1st Session, 42nd Parliament, 7 March 2017, 0850 (Jennifer Howard, Executive Director, Public Service Alliance of Canada).

**Congé en cas de violence familiale**

- Le gouvernement fédéral doit faire preuve de leadership et créer une loi relative au congé en cas de violence familiale.

Témoignages devant le Comité :

- L'intervention du gouvernement pour aider les femmes victimes de violence familiale devrait s'inspirer de celle des provinces comme le Manitoba qui ont adopté des lois prévoyant un congé en cas de violence familiale[37].
- Certains syndicats du Canada ont déjà adopté des dispositions relatives au congé en cas de violence familiale, mais toutes les femmes devraient y avoir droit, sans égard à leur appartenance à un syndicat[38].

L'an dernier, le gouvernement Trudeau a défendu vigoureusement sa nouvelle mesure qui représentait « trois jours de congé non payé ». Grâce aux pressions exercées par les syndicats et par la députée néo-démocrate Sheri Benson, le budget de 2018 prévoit cinq jours de congé payé. Les mesures relatives aux congés payés constituent un heureux changement de la part de ce gouvernement.

**Recommandation : *Que le gouvernement du Canada présente immédiatement une loi pour garantir un congé payé aux personnes victimes de violence familiale.***

**Financement des organisations de femmes et des groupes qui aident les femmes**

- Les organisations qui aident les femmes doivent avoir accès à un financement opérationnel fiable et à des investissements directs pour offrir des programmes et services essentiels.

Témoignages devant le Comité :

- La demande augmente, mais l'appui du gouvernement n'augmente pas
  - Les refuges et services de soutien pour les femmes constatent une augmentation du nombre de femmes qui demandent de l'aide[39].
  - Le financement des organisations de femmes stagne et la tendance vise le financement des programmes plutôt que l'octroi de fonds pour offrir des programmes de base.
  - Les organisations communautaires de première ligne qui offrent des services de soutien ont besoin d'un financement de base stable et continu qui leur permet de répondre aux besoins réels[40].
- La situation des immigrantes
  - Il faut accroître le financement des centres d'immigration pour répondre à la demande croissante.

Nous sommes d'accord avec la recommandation du Comité en ce qui concerne le financement opérationnel pluriannuel fiable aux organisations d'aide aux femmes et aux groupes communautaires de première ligne. Cependant, le rapport du Comité n'exprime pas la

---

[37] *Témoignage*, Meg Gingrich, Syndicat des Métallos, le 6 avril 2017.
[38] *Témoignage*, Meg Gingrich, Syndicat des Métallos, le 6 avril 2017.
[39] *Témoignage*, Anne Taylor, Haven Society, le 15 juin 2017.
[40] *Témoignage*, Anne Davis, Comox Valley Transition Society, le 15 juin 2017.

recommandation que des témoins ont formulée pour que ce financement fédéral soit remis aux fournisseurs de services et non pas affecté au sein du gouvernement.

**Recommandation :** ***Que le budget de 2019 prévoie des investissements dans des stratégies de lutte contre la violence à l'égard des femmes et que ces fonds fédéraux soient remis aux fournisseurs de services et non pas affectés à l'intérieur du gouvernement.***

## ÉQUITÉ SALARIALE

- La loi sur l'équité salariale est nécessaire pour combler l'écart salarial entre les sexes, alors que les femmes gagnent environ 0,82 $ pour chaque 1,00 $ gagné par les hommes.
- Les libéraux ont promis l'équité salariale il y a plus de 40 ans, et de nouveau en 2016, mais aucune mesure législative n'a encore été présentée et aucun financement n'est prévu au budget de 2018 pour la mise en œuvre.

Témoignages devant le Comité :

- Il faut mettre en œuvre une loi sur l'équité salariale immédiatement
  - Rien n'empêche le gouvernement de mettre en œuvre une loi proactive en matière d'équité salariale immédiatement[41].
  - Il faudrait mettre en œuvre les recommandations de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale[42].
- Pourquoi l'équité salariale est-elle nécessaire?
  - Comme le salaire des femmes a toujours été plus faible, bon nombre d'aînées sont susceptibles de vivre dans la pauvreté puisqu'elles n'ont pas pu épargner suffisamment au cours de leur vie[43].
  - Les femmes autochtones gagnent 36 % moins d'argent que les hommes non autochtones. Les femmes handicapées gagnent 48 % moins d'argent que les hommes non handicapés. Les femmes racialisées gagnent 34 % moins d'argent que les hommes non racialisés[44].

**Recommandation :** ***Que le gouvernement du Canada dépose maintenant un projet de loi sur l'équité salariale, conformément aux recommandations de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale, et que la mise en œuvre de ces mesures législatives soit assortie des fonds suffisants.***

## SALAIRE MINIMUM

- Les femmes occupent de façon disproportionnée des emplois précaires au salaire minimum qui fragilisent leur sécurité économique et les rendent plus susceptibles de se retrouver dans la pauvreté.
- Les femmes autochtones, les immigrantes, les femmes marginalisées, les jeunes femmes, les femmes LGBTQ et les femmes handicapées sont plus susceptibles de travailler au salaire minimum.

Témoignages devant le Comité :

---

[41] *Témoignage,* Diana Sarosi, Oxfam Canada, le 7 mars 2017.
[42] *Témoignage,* Debora De Angelis, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, le 6 avril 2017.
[43] *Témoignage,* Wanda Morris, Association canadienne des individus retraités, le 13 juin 2017.
[44] *Témoignage,* Tanya van Biesen, Catalyst Canada, réunion du Comité permanent de la condition féminine, le 6 juin 2017.

- Le travail précaire continue d'être sexospécifique, alors que les femmes font de façon disproportionnée un travail précaire ou un stage non rémunéré[45].
- L'augmentation du salaire minimum aiderait les immigrantes à se sortir de la pauvreté, surtout celles qui sont responsables d'une grande famille[46].
- De nombreux témoins ont demandé de fixer à 15 $[47] le salaire horaire fédéral minimum[48].

**Recommandation : *Que le gouvernement fédéral établisse immédiatement le salaire horaire fédéral minimum à 15 $.***

**TRANSPORT**

Le gouvernement Trudeau devrait financer immédiatement le transport en commun public en milieu rural, les entreprises de transport par autobus réduisant les services et éliminant des parcours. Le gouvernement fédéral devrait suivre l'exemple du gouvernement de la C.-B., qui a récemment lancé un service d'autobus pour le Nord de la C.-B. afin de remplacer les services annulés par Greyhound Canada[49].

- Les femmes utilisent le transport en commun de façon disproportionnée parce qu'elles ont habituellement des revenus moins élevés.
- Le transport a une incidence sur la sécurité économique et physique des femmes si elles ne peuvent se rendre à un lieu de travail ou si elles sont placées dans une situation dangereuse.
- Le manque d'accès au transport place les femmes autochtones en situation de désavantage économique et d'insécurité.

Témoignages devant le Comité :

- Lorsqu'elles obtiennent un emploi, les femmes des centres urbains sont confrontées à des problèmes d'abordabilité, d'accessibilité et d'horaire tandis que celles qui vivent dans les régions rurales ou du Nord sont confrontées à des problèmes de sécurité[50].
- Les immigrantes se fient au transport en commun pour accéder au marché du travail[51].
- Pour les femmes autochtones, le manque de transport est le principal obstacle à l'obtention de soins de santé, aux possibilités de formation et à l'emploi[52].

---

[45] *Témoignage,* Charlotte Kiddell, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, le 13 juin 2017.
[46] *Témoignage,* Samantha Letourneau, Central Vancouver Island Multicultural Society, le 15 juin 2017.
[47] FEWO, *Témoignages*, 1re session 42e législature, 7 mars 2017, 0905 (Lisa Kelly, directrice, Service de la condition féminine, Unifor); FEWO, *Témoignages*, 1re session 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); FEWO, *Témoignages*, 1re session 42e législature, 6 avril 2017, 0910 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); Advancement of Women Halton, « Les femmes dans la population active », *Mémoire au Comité*, mars 2017; Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, Centre canadien de politiques alternatives, « Le code de couleur du marché du travail canadien : interaction entre race et sexe », *Mémoire au Comité*, juin 2017.
[48] FEWO, *Témoignages*, 1re session 42e législature, 6 avril 2017, 0850 (Meg Gingrich, agente de recherche, Bureau national, Syndicat des Métallos); FEWO, *Témoignages*, 1re session 42e législature, 7 mars 2017, 1050 (Vicky Smallman, directrice nationale, Service de la condition féminine et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada); FEWO, *Témoignages*, 1re session 42e législature, 6 avril 2017, 0845 (Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec); Syndicat des métallos, « Présentation au Comité permanent de la condition féminine — La sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, avril 2017; Unifor, « La sécurité économique des femmes : Un programme de travail pour les travailleuses », *Mémoire au Comité*, mars 2017.
[49] Justin McElroy, « B.C. government launches new bus service for northern half of the province », *CBC News*, 29 mai 2018, URL : http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/bc-northern-bus-transit-may-2018-1.4683199
[50] *Témoignage,* Jane Stinson, Institut canadien de recherches sur les femmes, le 7 février 2017.
[51] *Témoignage,* Jennifer Watts, Immigrant Services Association of Nova Scotia, le 6 juin 2017.
[52] *Témoignage,* Tracy Lee, First Nations Women's Council on Economic Security, le 6 juin 2017.

- La Route des pleurs est un exemple des risques encourus par les femmes qui n'ont pas accès au transport sécuritaire[53].

Nous sommes d'accord avec la recommandation du Comité d'augmenter l'investissement dans le transport public afin de garantir à toutes les femmes un accès complet à des services de transport en commun abordables, fréquents et sûrs.

**LOGEMENT**

- La pénurie de logements abordables force de manière disproportionnée les femmes à vivre dans la pauvreté et la violence.
- Le manque de logements abordables place de nombreuses immigrantes en situation de pauvreté.
- La crise du logement dans le Nord menace la sécurité des femmes inuites.

Témoignages devant le Comité :

- La pénurie de logements abordables entraîne un manque de place dans les refuges parce que les femmes n'ont pas les moyens de quitter le refuge. Et certaines femmes se retrouvent à la rue lorsqu'elles se sortent d'une situation de violence familiale[54].
- Sans un logement abordable, les femmes qui vivent une situation de violence sont forcées de choisir entre rester avec leur conjoint agresseur ou se retrouver en situation de pauvreté avec leurs enfants[55].
- En raison de la crise du logement dans le Nord, des femmes inuites sont forcées de rester avec leur conjoint agresseur et n'ont pas de place pour démarrer leur propre entreprise[56].
- Les immigrantes qui travaillent au salaire minimum n'ont pas les moyens d'avoir un logement. Elles sont donc forcées de vivre dans la pauvreté.

Nous sommes d'avis que le rapport du Comité ne traduit pas l'urgence d'agir afin de régler la crise du logement au Canada.

**Recommandation :** ***Que le gouvernement du Canada présente immédiatement un projet de loi reconnaissant le logement comme un droit fondamental de la personne et que, dans le cadre de la Stratégie nationale en matière de logement, on investisse sans tarder dans le logement abordable afin de régler la crise de l'abordabilité du logement.***

**MODIFICATIONS À L'ASSURANCE-EMPLOI**

- De nombreuses femmes qui occupent un emploi précaire ou à faible revenu n'ont pas assez d'argent ou ne font pas un nombre suffisant d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Le congé parental « à prendre ou à laisser », qui permet au deuxième parent de prendre un congé parental non transférable, encourage les pères à participer à l'éducation des enfants.

---

[53] *Témoignage*, Jane Stinson, Institut canadien de recherches sur les femmes, le 7 février 2017.
[54] *Témoignage*, Anuradha Dugal, Fondation canadienne des femmes, le 7 février 2017.
[55] *Témoignage*, Anne Taylor, Haven Society, le 15 juin 2017.
[56] *Témoignage*, Amanda Desure, Pauktuutit Inuit Women of Canada, le 13 juin 2017.

Témoignages devant le Comité :

- Les exigences fondées sur le nombre d'heures travaillées discriminent les femmes[57].
- Le système d'assurance-emploi doit être repensé pour refléter l'expérience de travail moderne, puisque bon nombre de femmes ne font pas une semaine de travail normale de 35 heures, surtout si elles ont un emploi précaire. Une femme qui travaille 25 heures par semaine à titre de caissière pendant six mois ne sera pas admissible à l'assurance-emploi[58].
- Le congé parental « à prendre ou à laisser » pour le deuxième parent aidera les hommes à assumer plus de responsabilités dans l'éducation des enfants[59] et permettra de réduire la discrimination à l'égard des femmes fondée sur la grossesse, puisque les hommes seront plus susceptibles de prendre congé eux aussi[60].

Le rapport du Comité n'exprime pas les recommandations qu'un certain nombre de témoins ont formulées pour l'adoption immédiate de réformes à l'assurance-emploi afin d'empêcher d'autres préjudices à la sécurité économique des femmes[61]. Les libéraux doivent réformer le régime d'assurance-emploi pour qu'il tienne compte des réalités actuelles du travail, de nombreuses femmes n'effectuant pas la semaine habituelle de travail de 35 heures, notamment celles qui occupent un emploi précaire. Les exigences de l'assurance-emploi fondées sur le nombre d'heures de travail effectuées peuvent être discriminatoires pour les femmes. Mais nous sommes d'accord avec la recommandation du Comité relativement au congé parental « à prendre ou à laisser » pour le deuxième parent. Le NPD presse le gouvernement libéral d'adopter cette mesure.

**Recommandation :** ***Que le gouvernement fédéral révise immédiatement les exigences du programme d'assurance-emploi pour refléter la nouvelle réalité associée aux emplois précaires faiblement rémunérés qu'occupent de façon disproportionnée les femmes.***

## CONSEILS D'ADMINISTRATION OBLIGATOIREMENT REPRÉSENTATIFS DES DEUX SEXES

Témoignages devant le Comité :

- En 2016, seulement 12 % des sièges des conseils d'administration des sociétés publiques inscrites à la bourse de Toronto étaient occupés par des femmes[62].
- Seulement 27 % des membres des conseils d'administration des sociétés et organismes d'État sont des femmes.
- 73 % des conseils d'administration des entreprises de technologie canadiennes ne comptent aucune femme[63].

---

[57] *Témoignage*, Ruth Rose-Lizée, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, le 18 mai 2017.
[58] *Témoignage*, Laurell Ritchie, Sous-comité sur l'assurance-emploi, Good Jobs for All Coalition, Groupe de travail interprovincial sur l'assurance-emploi, le 21 février 2017.
[59] *Témoignage*, Jeanette Southwood, Ingénieurs Canada, le 18 mai 2017.
[60] *Témoignage*, Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology, le 16 mai 2017.
[61] Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Mémoire de l'ACPPU présenté au Comité permanent de la condition féminine – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, mars 2017; Good Jobs for All Coalition, « La sécurité économique des femmes et l'assurance-emploi », *Mémoire au Comité*, février 2017; FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 26 octobre 2017, 1135 (Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université; YWCA Canada, « Améliorer la sécurité économique des femmes – YWCA Canada – Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes », *Mémoire présenté au Comité*, mars 2017.
[62] Women in Capital Markets, « La mixité dans l'économie », *Mémoire au Comité*.
[63] FEWO, *Témoignages*, 1re session, 42e législature, 9 novembre 2017, 1205 (Frances McRae, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie).

- La sous-représentation des femmes dans ces postes nuit à l'économie canadienne dans son ensemble[64].

La recommandation du Comité pour l'utilisation du modèle discrédité « se conformer ou s'expliquer » ne correspond pas aux recommandations formulées par les spécialistes qui ont témoigné.

- Caroline Codsi, présidente fondatrice de La Gouvernance au féminin, a précisé que le principe « se conformer ou s'expliquer » est en vigueur depuis deux ou trois ans et que les résultats sont à tout le moins tièdes. En revanche, elle a indiqué que les « quotas formels obtiennent des résultats probants [...] quand on légifère, on trouve des femmes; quand on ne légifère pas, on trouve des excuses. C'est aussi clair que cela[65] ».

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a recommandé que le gouvernement fédéral adopte « des quotas pour accroître la représentation des femmes dans les postes de gestion des entreprises[66] ».

**Recommandation :** ***Que le gouvernement du Canada exige que la moitié des personnes nommées aux conseils d'administration des sociétés d'État et des organismes du gouvernement soit des femmes et que les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et sous réglementation fédérale soient composés d'au moins 40 % de femmes.***

## CONCLUSION

Un test clé pour le programme féministe du premier ministre Trudeau sera de voir s'il met en œuvre immédiatement les mesures concrètes proposées par le NPD pour veiller à ce que les femmes ne sombrent pas davantage dans le travail précaire et la pauvreté.

Nous exhortons le gouvernement canadien à faire preuve de leadership en passant de la parole aux actes et en accordant l'appui politique, les ressources et le financement nécessaires pour améliorer la sécurité économique des femmes et assurer leur participation égale à l'économie canadienne. Il est plus que temps de joindre le geste à la parole.

---

[64] La gouvernance au féminin, « Notes d'allocution de la Présidente fondatrice de La Gouvernance au Féminin, Caroline Codsi », *Mémoire au Comité*, juin 2017.

[65] FEWO, *Témoignages*, 1er juin 2017, 1025 (Caroline Codsi, présidente fondatrice, La Gouvernance au féminin).

[66] Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, « Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes – Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada », *Mémoire au Comité*, octobre 2017.